

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAIBA – UFPB  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ  
CURSO DE DIREITO**

**CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA PEREIRA**

**INCONSTITUCIONALIDADE DO TABELAMENTO DO DANO MORAL  
DECORRENTE DO ACIDENTE DE TRABALHO**

**SANTA RITA  
2018**

**CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA PEREIRA**

**INCONSTITUCIONALIDADE DO TABELAMENTO DO DANO MORAL  
DECORRENTE DO ACIDENTE DE TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao  
Curso de Direito do Departamento de Ciências  
Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba,  
como exigência parcial da obtenção do título de  
bacharel em Direito

Orientador: Prof. Me. Guthemberg Cardoso Agra  
de Castro

SANTA RITA  
2018

**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catalogação e Classificação**

P436i Pereira, Carlos Henrique de Oliveira.

Inconstitucionalidade do tabelamento do dano moral decorrente do acidente de trabalho / Carlos Henrique de Oliveira Pereira. - João Pessoa, 2018.

58 f.

Orientação: Guthemberg Cardoso Agra de Castro.  
Monografia (Graduação) - UFPB/Santa Rita.

1. Dano moral. Acidente de Trabalho. Reforma Trabalhista.  
I. Castro, Guthemberg Cardoso Agra de. II. Título.

UFPB/CCJ

**CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA PEREIRA**

**INCONSTITUCIONALIDADE DO TABELAMENTO DO DANO MORAL  
DECORRENTE DO ACIDENTE DE TRABALHO**

Orientador: Prof. Me. Guthemberg Cardoso Agra de Castro

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao  
Curso de Direito do Departamento de Ciências  
Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba,  
como exigência parcial da obtenção do título de  
bacharel Direito

Data de aprovação:

Banca examinadora:

---

Professor. Me. Guthemberg Cardoso Agra de Castro  
orientador (UFPB)

---

Professora. Me. Adriana dos Santos Ormond

---

Professor. Me. Demetrius Almeida Leão

A todos os juristas que fazem do direito uma  
Ponte para o progresso da sociedade.

## **AGRADECIMENTOS**

Ao meu pai José Henrique Pereira Filho que esteve presente, pelo amor incondicional e por tudo.

A minha mãe Maria de Fátima de Oliveira Pereira, mulher guerreira que me educou e me ajudou a chegar até aqui.

A minha família e amigos pelas palavras de incentivo, foram o empurrão que eu precisava.

Ao meu orientador Prof. Me. Guthemberg Cardoso Agra de Castro pelo incentivo e pelas contribuições para o desenvolvimento deste trabalho

A todo corpo docente do departamento de ciências jurídicas do campus de Santa Rita da UFPB, por todo conhecimento compartilhado neste período de aprendizado.

## **RESUMO**

A indenização por dano moral é direito de qualquer pessoa ofendida e que se enquadre nos termos para a aplicação da indenização. O dano moral decorrente do acidente de trabalho tem sido tema de debates entre alguns doutrinadores que discordam em parte da reforma na legislação trabalhista. O presente trabalho vem demonstrar a inconstitucionalidade do tabelamento para o dano moral decorrente do acidente de trabalho, também os aspectos da formação do contrato, a instituição das leis trabalhista no Brasil, mostrando os pontos específicos, como a dignidade da pessoa humana, como também a integridade física do obreiro que teve um alto prejuízo no decorrer de sua jornada de trabalho, levando em conta que a possibilidade de tabelar o dano moral deixa o empregador a vontade, por saber o valor que já é estipulado por lei. Na sequência, analisam-se os pontos negativos que podem gerar um maior prejuízo a parte mais vulnerável desta relação contratual entre empregado e empregador, colocando a vida, o bem mais precioso a ser tutelado pelo Estado em primeiro lugar no quesito de relevante importância.

Palavras-chave: Dano moral. Acidente de trabalho. Reforma trabalhista.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>9</b>
<b>2 BREVE HISTORICO DA EVOLUÇÃO DO DIREITO TRABALHISTA.....</b>	<b>11</b>
<b>3 ASPECTOS DA FORMAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO .....</b>	<b>14</b>
3.1 INSTITUIÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS .....	20
3.2 (DES)NECESSIDADE DA REFORMA TRABALHISTA .....	23
<b>4. REFORMA TRABALHISTA E A INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.....</b>	<b>27</b>
4.1 INSTITUIÇÃO DO DANO MORAL .....	29
4.2 INSERÇÃO DO ARTIGO 223-G DISCIPLINANDO NOVA MODALIDADE DE DIREITOS EXTRAPATRIMONIAIS.....	34
4.3 “TABELAMENTO” DO DANO MORAL .....	36
4.4 ACIDENTES DE TRABALHO E DANO MORAL.....	37
4.5 INCONSTITUCIONALIDADE DE LIMITAÇÃO DO DANO MORAL.....	40
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>48</b>
<b>6 REFERÊNCIAS.....</b>	<b>51</b>



## 1 INTRODUÇÃO

As dificuldades com a aplicação e o cumprimento do direito trabalhista, das normas aplicadas, criadas para manter limites nas relações entre empregador e empregado, vem sendo motivo de preocupação por parte da doutrina e demais estudiosos da área. Tendo a Constituição Federal de 1988, no seu artigo 7º elencado o direito do trabalhador em sua relação de trabalho, vê-se no âmbito capitalista as investidas contra tais direitos em busca de vilipendiar a norma, mesmo sendo garantida pela nossa Carta Magna.

A forma como a CLT (consolidação das leis trabalhistas) foi criada, as intervenções no meio trabalhista, a influência dos movimentos internacionais para a conquista de melhorias para classe obreira, os pontos fortes analisados no quesito escravidão no Brasil, se está extinto esse tipo de trabalho, ou se ainda continua de uma forma maquiada pelo sistema. Procurando o melhor a fazer para impedir o trabalho escravo e valorizar a dignidade da pessoa humana.

As normas antigas que causam discussões por parte dos legisladores, mas que tem garantido de certa forma a ordem no sistema trabalhista. Getúlio Vargas em sua gestão trabalhou em benefício da classe obreira, fez muito para melhorar as leis trabalhistas, trouxe o estudo e implantação da CLT (consolidação das leis trabalhistas) no Brasil, para o que era esparso ficar consolidado na forma da lei, e que a dignidade humana nas questões laborais fosse respeitada, garantindo assim um progresso.

Outrossim, logo após tantas conquistas no rol trabalhista, falar em retirar direitos, reduzir valores salariais, ou qualquer que seja a forma de subtrair da CLT o que foi adquirido ao longo dos anos, com tanta luta e com uma história econômica e social rumo ao progresso, seria um retrocesso que deixaria muito a desejar com base na gestão de quem tenta de alguma forma diminuir ou limitar esses direitos.

Destarte, entre pontos e contrapontos no presente trabalho, poderemos identificar um retrocesso no que diz respeito à reforma trabalhista introduzida pela lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 e suas alterações decorrentes da medida provisória 808, de 14 de novembro de 2017 que foram incluídas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) no artigo 223-A ate 223-G coma intenção de limitar a interpretação do julgador quanto à possibilidade de indenização.

No que diz respeito à indenização por danos sofridos ao empregado por parte da empresa que o contratou, questiona-se a tabela que limita a interpretação do julgador, pois quando se trata de danos, a reparação pode ser inestimável, todavia haja uma interpretação para o dano sofrido mediante conduta irregular da empresa ou do empregador que de forma sorrateira vilipendiou o funcionário, que teve sua moral ofendida, falamos aqui da integridade moral do funcionário desrespeitada pelo empregador.

Igualmente, questiona-se se há um retrocesso no contexto dano moral, nas relações de trabalho, haja vista que, com a reforma, a inclusão de itens no artigo 223 da CLT (consolidação das leis trabalhistas) fica iminente a intenção de limitar a interpretação do julgador. O tema é controverso e suas implicações são amplas, merecendo devida atenção e estudo, pois uma abertura nesse tema tão complexo afeta diretamente o empregado que é a parte mais vulnerável da relação de trabalho, dando assim mais comodidade para que haja abuso patronal no que diz respeito ao dano moral.

## 2 BREVE HISTORICO DA EVOLUÇÃO DO DIREITO TRABALHISTA

As relações de trabalho têm uma história que começou quando os humanos sentiram necessidades de realizar tarefas para sobreviver, criando ferramentas e usando ao seu favor a sua força, mas os trabalhos realizados no início de tudo não são os mesmo da atualidade. Em outro tempo existia a crença de que o trabalho só poderia ser executado pelos escravos ou pobres, pois eles haviam sido destinados a isso. Os nobres não trabalhavam para não perder sua dignidade.

A escravidão foi considerada uma das primeiras formas de trabalho no Brasil e foi abolida pela lei Áurea no ano de 1888. Deste modo, o trabalho no Brasil foi evoluindo e suas relações foram acompanhando o desenvolvimento desde o início até suas diversas fases como por exemplo; a revolução industrial, que trouxe uma transformação nas condições de trabalho, onde as máquinas tomaram o lugar dos trabalhadores, que fez a qualidade de vida tornar-se precária, os levando a trabalhar até 14 horas por dia sem uma remuneração justa.

Contudo, a deficiência no âmbito trabalhista no país, com a desvalorização da mão de obra, enquanto as mulheres e crianças eram discriminadas e não recebiam uma remuneração justa, foi necessário encontrar uma saída para que houvesse uma regularização no sistema trabalhista, estudos de leis internacionais que por sua vez influenciou o direito trabalhista brasileiro, dando mais valorização ao trabalho humano e mais dignidade a classe obreira.

A Lei de Peel, de 1802, na Inglaterra, disciplinou o trabalho dos aprendizes paroquianos nos moinhos, estes eram entregues aos donos das fábricas. A jornada de trabalho foi limitada em 12 horas, excluindo-se os intervalos para refeições. O início do trabalho não podia ser antes das 06 horas e nem terminar depois das 21 horas. Observada, também, a educação e a higiene dos menores aprendizes. Em 1819, foi aprovada a lei que tornava ilegal o trabalho de menores de 09 anos, e, o horário de menores de 16 anos era de 12 horas diárias, nas prensas de algodão. Na França, em 1813, foi proibido o trabalho de menores em minas. Em 1814, foi vedado o trabalho aos domingos e feriados. Em 1839, foi proibido o trabalho de menores de 09 anos e a jornada de trabalho era de 10 horas diárias para os menores de 16 anos. Com a criação da eletricidade, a partir de 1880, as condições de trabalho tiveram de ser adaptadas. O empregado se submetia as condições impostas pelos empregadores em troca de salários ínfimos e jornadas estafantes. O fato era que o Estado encontrava-se atuando na manutenção da ordem pública, não intervindo nas relações privadas. Em 1º de maio de 1886, em Chicago, nos EUA, os trabalhadores organizaram greves e manifestações, visando melhores condições de trabalho, com por ex., redução da jornada de trabalho de 13 para 08 horas. Dia em que os

reivindicadores entraram em choque com a polícia, morrendo 04 manifestantes e 03 policiais, 08 líderes trabalhistas foram presos, um se suicidou, quatro foram enforcados e três foram libertados depois de sete anos na prisão. Este dia ficou reconhecido pelos sindicalistas e pelo governo como o dia do trabalho. A título de curiosidade, nos EUA e na Austrália o dia do trabalho é comemorado na primeira segunda-feira de setembro. A Igreja também passou a intervir na relação trabalhista, através da doutrina social, “Memorial sobre a questão operária”, em 1845, de D. Rendu e Bispo Annec; as Encíclicas Rerumnovarum, em 1891, por Papa Leão XIII; Quadragésimo ano, de 1931, e Diviniredemptoris, de 1937, de Pio XI; Mater et magistra, de João Paulo XXIII, em 1981; Populorumprogressio, em 1967, de Paulo VI; Laboremexercens, de Papa João Paulo II, em 1981. As encíclicas não obrigavam ninguém, mas serviam de fundamento para a reforma da legislação dos países. (NAZARETH, 2010)

Igualmente, vê-se a relação dos direitos conquistados, adquiridos em outros países que tiveram forte influência no ordenamento jurídico no que diz respeito ao direito trabalhista brasileiro, essas relações internacionais, os movimentos em protesto por uma classe obreira valorizada. A igreja também passou a intervir nas relações trabalhistas através de doutrina social, e dessa forma o sistema ganhou força e espaço, onde os trabalhadores depois de muito esforço e luta, garantiram melhorias no sistema trabalhista.

A Constituição de 1824, foi a primeira Constituição prevista no Brasil, tratou da extinção das corporações de ofício. Posteriormente, em 1891, uma nova Constituição Brasileira foi instaurada, prevendo a liberdade de associação e reunião, livremente e sem armas. Contudo, as transformações que vinham ocorrendo na Europa em decorrência da Primeira Guerra Mundial e o surgimento da OIT, em 1919, incentivaram a criação de normas trabalhistas no Brasil. Assim, surgiram leis ordinárias que tratavam, por exemplo, de trabalho de menores, 1891; da organização de sindicatos rurais, 1903, e urbanos, 1907; da criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em 1930; do salário mínimo, 1936; da Justiça do Trabalho, 1939, Decreto-Lei Nº 1.237. Surgiu a Constituição Brasileira de 1934, a primeira a regulamentar especialmente sobre as normas trabalhistas, devido a influência do Constitucionalismo Social, que só veio ser sentido no Brasil nesta época. A ideia do Constitucionalismo Social era de buscar um modelo de controle estatal com base no fundamento da necessidade de liberdade de um povo e nos princípios basilares da dignidade humana, incluindo a prevenção dos direitos dos trabalhistas. (NAZARETH, 2010)

Nesse contexto histórico nota-se expressamente a evolução do direito trabalhista no Brasil, como a influência dos movimentos internacionais, em decorrência da primeira guerra mundial que deu origem a OIT (Organização Internacional do Trabalho), incentivando a criação de normas trabalhistas no Brasil

para assim valorizar a classe trabalhadora que outrora estava desvalorizada e sem qualidade de vida. Deste modo, o Brasil deu um salto positivo que melhorou no decorrer do tempo. Continuando nesse contexto histórico:

A próxima Carta Magna Brasileira foi a de 1937, onde caracterizou uma fase intervencionista do Estado, decorrente do golpe de Getúlio Vargas. Era uma Constituição inspirada na Carta Del Lavoro, 1927, e na Constituição Polonesa, de cunho eminentemente corporativista. Sua principal matéria referente ao Direito do Trabalho foi a regulamentação da existência de Sindicatos. Devido haver várias normas esparsas referente a diversos assuntos trabalhistas, houve a necessidade de sistematização dessas regras. Portanto, foi editado o Decreto-Lei Nº 5.452, de 01 de maio de 1943, aprovando a Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT). O objetivo alcançado foi a consolidação das leis esparsas existentes na época. A próxima Constituição estabelecida foi a de 1946, onde rompeu com o sistema corporativista da Constituição anterior, de forma democrática. Novas Leis Ordinárias começaram a surgir, como por exemplo, a Lei Nº 605/49, onde tratava do repouso semanal remunerado; a Lei Nº 4.090/62 que instituiu o 13º salário; e, etc. A Constituição de 1967 manteve os direitos trabalhistas previstos nas Constituições anteriores. E, por último, a nossa Carta Magna atual de 1988 instituiu os direitos trabalhistas como direitos e garantias fundamentais, diferentemente do que ocorreu nas Constituições anteriores em que as norma regulamentadoras do trabalho eram previstas no âmbito da ordem econômica e social. (NAZARETH,2010)

Destarte, o direito trabalhista é uma das principais áreas do direito que trata das relações de trabalho, garantindo ao trabalhador brasileiro benefícios que foram resultados de muita luta para ter a efetivação desses direitos como; abono salarial, aviso prévio, assistência médica e vale alimentação, adicional noturno, auxílio acidente, auxílio creche, carteira de trabalho e previdência social, FGTS, faltas justificadas, hora extra, jornada de trabalho, pensão por morte, licença maternidade, salário família, seguro desemprego, vale transporte, 13º salário, vale cultura.

Todos esses direitos garantidos por lei, tendo de certo modo valorizado a classe obreira, lhes dando qualidade de vida. O direito trabalhista, também conhecido como direito laboral ou do trabalho, está dividido em duas pessoas principais, sendo uma delas representada pelo empregado e a outra representada pelo empregador, são pessoas distintas mas estão interligados pelo contrato de trabalho sem o qual não haveria relação.

Desta forma, foi institucionalizada a justiça do trabalho no Brasil existindo dois Fatores que contribuíram para isso:

Dois fatores contribuíram de forma decisiva na institucionalização da justiça do trabalho no Brasil foram duas, quais sejam: o surgimento das convenções coletivas de trabalho e a influência da doutrina da Itália, visto que nosso sistema acabou por copiar, em vários aspectos, o sistema Italiano da carta de del Lavoro, de 1927, de Mussoline (regime corporativista). (SARAIVA,2014. p.2).

Destarte, a influência internacional na criação do processo trabalhista, na consolidação dos direitos do trabalho, não só no contexto histórico, mas também na consolidação que é o mais importante em ter sua efetivação, mas não foi aleatório, foi uma série de estudos que geraram o que nós temos nos dias de hoje, o que deixa a questionar as muitas mudanças no sistema, já que para serem criados, o processo de avaliação foi tão estudado, copiado para fins benéficos a sociedade brasileira.

Neste prisma, a institucionalização da justiça do trabalho foi algo que veio para garantir a dignidade da pessoa humana e a efetivação, com o cumprimento da norma, que está elencado na Carta Magna no seu artigo 7º, visando à melhoria da condição social. Como supracitado, para haver mudanças no ordenamento jurídico, no que diz respeito às leis trabalhista, deveria ser analisadas também as regras internacionais, da mesma forma que foi na criação e institucionalização das mesmas.

### **3 ASPECTOS DA FORMAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

A relação trabalhista se dá pelo contrato de trabalho que está dividido em dois tipos, que são: contrato de trabalho por tempo indeterminado e o por tempo determinado, além desses, a reforma trabalhista traz uma nova forma de contrato de trabalho, que é o contrato de trabalho intermitente, além de ter também em uma de suas características o contrato de experiência.

Desta forma, o contrato de trabalho é de suma importância no controle do que foi acordado entre o empregador e empregado, para que seja garantido ao empregado os direitos trabalhista sem violação da norma, de forma que, mesmo que não tenha sido celebrado um contrato físico com o empregado por parte do empregador, mas a relação entre as partes é tácita obrigando ser cumprido, se o

empregado exercia determinada função com subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade já é caracterizada uma relação de trabalho.

Haja vista que relação de trabalho não pode ser confundida com relação de emprego, a relação de emprego ocorre quando estão presentes os requisitos do artigo 3º da CLT (consolidação das leis trabalhistas) . Destaca-se que a prestação de serviços tem que ser intuito personae, ou seja, apenas aquela pessoa pode fazer, sendo a mesma insubstituível para aquela tarefa. Diferente da relação de trabalho que só ocorre quando alguns dos requisitos do artigo 3º da CLT (consolidação das leis trabalhistas) não são preenchidos, basta que apenas um destes não esteja presente para que já seja considerada uma relação de trabalho.

O contrato de trabalho é o gênero do qual faz parte o contrato de emprego sendo dessa forma sua espécie, constitui em um negócio jurídico e como tal em espécie de ato jurídico de acordo com o art. 104 do Código Civil. Conforme o art 442 da CLT é o acordo tácito ou expresso, correspondente a relação de emprego. Podendo ter a forma escrita ou verbal e por prazo determinado ou indeterminado, possuindo natureza contratual no sentido de que para a formação do contrato é necessário à vontade das partes. De acordo com a legislação o contrato de trabalho pode ser um acordo tácito não necessitando de forma para ter validade ou pode ser expresso no sentido de ser formal. O contrato individual de trabalho pode ser por tempo indeterminado ou por tempo determinado. Os contratos indeterminados são aqueles em que o seu prazo final não está fixado, constituindo em regra geral, no sentido de serem os que predominam no Direito Pátrio. (BARROS, 2014)

A importância e efetividade do contrato de trabalho estão na garantia que ele traz ao trabalhador, ele é a forma de efetivação das leis trabalhistas, por meio dele vem à liberdade e a preservação da dignidade do homem que sofreu durante muito tempo como uma classe desvalorizada e sem garantias, o contrato de trabalho descaracteriza qualquer meio de servidão escrava ou subordinada sem limites, por isso que até tacitamente ele é considerado para que seja garantido os direitos do empregado. Na mesma linha de pensamento Nascimento diz:

Os motivos são encontrados na história do direito do trabalho e na questão social que evidenciou a desigualdade entre as partes do contrato de trabalho, diante da qual, para restabelecimento do equilíbrio, foi necessário restringir a autonomia da vontade, e, no campo contratual em vez de prevalecerem as cláusulas autodeterminadas pelas partes, a lei interferiu, reduzindo a autonomia das partes e incluindo-se no contrato, ainda que as

partes, mesmo não contratando, não quisessem no seu contrato as cláusulas da lei, por que essas seriam automaticamente aplicadas, ainda que contra vontade dos sujeitos do contrato.(NASCIMENTO, 2013. p 565)

Nesse prisma, temos a necessária interferência do direito do trabalho nas questões contratuais, pois, para uma classe que sofreu com o sistema escravo, com a exploração da mão de obra e a desvalorização do ser humano, as leis contratuais, mesmo que contra vontade das partes se aplicam, justamente para que não sejam vilipendiadas, ou que haja um retrocesso no que foi garantido para a classe obreira com muito sacrifício.

Esse necessário controle no quesito retrocesso é a forma de manter o sistema valorizado, olhando sempre para frente, avançando rumo a melhorias para a classe trabalhadora, para que os fantasmas dos erros do passado não voltem a assombrar a classe obreira que é a parte mais vulnerável na relação de trabalho. Sendo assim, retroceder de qualquer forma nesse sentido afetaria apenas a classe trabalhadora, destarte, a intenção do legislador é garantir o progresso nesse sistema.

Na função social dos contratos (CC, art. 421), o Código Civil põe limites à liberdade contratual, valorizando sua interpretação, o bom senso, a razoabilidade, o equilíbrio e o entendimento dos seus parâmetros, a instrumentalidade dos contratos, por que o contrato deve ser examinado mais em função da sua finalidade em relação ao meio que o cerca, e da valorização humana. Nascimento diz:

Todas as conclusões do direito civil sobre boa fé nos contratos são aplicáveis ao direito do trabalho. É uma decorrência do princípio da eticidade nos contratos, o que não é reserva do direito civil, mas uma ideia básica comum aos contratos em qualquer setor do direito. O comportamento dos sujeitos dos contratos de trabalho deve respeitar um conjunto de deveres previstos pelo direito positivo, tanto o empregado como o empregador, e a boa fé tanto no período pré-negocial como na constância de contratos e na fase da extinção dos contratos, e o comportamento que contraria o princípio estará em desacordo com o direito. Não é por outra razão que nos contratos individuais de trabalho é nulo todo ato destinado a desvirtuar, impedir ou fraudar as disposições da lei (CLT, art. 9º) nenhum interesse de classe ou particular deve prevalecer sobre o interesse público (CLT, art. 8º parágrafo único), as relações contratuais de trabalho podem ser objetos de livre estipulação das partes em tudo que não contravenha às disposições de proteção ao trabalho (CLT, art. 444), e nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado sob pena de nulidade da cláusula infringente esta garantia (CLT, art. 468). É o motivo, também, pelo qual



constitui justa causa para a rescisão justificado do contrato, uma serie de atos subjetivos do empregado (CLT, art. 482) e do empregador (CLT, art. 463).(NASCIMENTO,2013 p, 595)

Destarte, os contratos de modo geral não são aleatórios, estão protegidos inclusive pelo Código Civil, o que dá ao juiz a liberdade para correção de efeitos contrários aos princípios da boa fé e da probidade, essa liberdade do juiz e a forma como ele vai conduzir o processo no controle de divergências e contrapontos essências para o mantimento e o cumprimento da ordem moral e ética a respeito do contrato de trabalho.

Deste modo tem o pacta sunt servanda (os pactos assumidos devem ser respeitados como os contratos assinados devem ser cumpridos) nesta mesma linha tem o rebus sic stantibus, sendo uma valorização e coerência com o pacta sunt servanda (locução latina que pode ser traduzida como "estando assim as coisas") especifica que as partes de um contrato, tratado internacional ou, de forma mais geral, acordo, pactuaram levando em consideração a situação de fato existente no momento de sua celebração, podendo assim invocá-la como forma de rompimento caso mudanças substanciais ocorram de forma extraordinária e imprevisíveis, que modificam o equilíbrio do acordo trazendo desvantagem a uma das partes.

O juiz e sua liberdade em julgar com base nesses princípios, pelo bem da ordem e aplicação do direito com a excelência de evitar os abusos cometidos por parte dos empregadores e aceitação dos empregados que por uma questão de necessidade se submetem a determinados tipos de contratos que não atendem as regras estabelecidas pela CLT. O que mais é importante frisar é a autonomia do juiz em rever esses fatos e julgar sem necessário disposto tabelamentos para tal conduta, que seria o vilipendio ao pacta sunt servanda.

O que for assumido deve ser respeitado, no quesito contrato de trabalho, mas esse respeito ao assumir um contrato que está totalmente fora dos moldes da CLT(consolidação das leis trabalhistas) , analisados pelo julgador do caso, deve ser levado em conta os princípios que foram vilipendiados, essa autonomia do juiz é a essencialidade de reverter o que foi acordado de forma errada, necessária aplicação de condenação para que seja respeitado o que diz a lei, por isso a importância da autonomia do juiz em julgar casos trabalhistas e em causas que sejam necessário a

intervenção sem uma certa manipulação da lei em relação a tabelamentos de indenizações.

Em um conceito histórico a função social dos contratos está atrelada em não haver abusos por parte de quem tem o poder de influenciar de qualquer forma a parte mais vulnerável, que é sempre a que se sujeita as formas absurdas acordados com certa injustiça e desproporcionalidade por uma questão de necessidade, o que sempre leva as maiores atrocidades no âmbito contratual, mas para que houvesse um equilíbrio em negócios contratuais surge o princípio da proporcionalidade. Desta forma:

O princípio da função social do contrato surgiu para renascer o equilíbrio social diante das injustiças sociais, do pensamento individualista, dos interesses particulares que sobressaiam nas relações contratuais da sociedade desde a Revolução Francesa. A visão de proporcionar o bem da coletividade deveria respaldar a igualdade dos sujeitos de direito, a liberdade de cada um seria respeitada e o bem comum alcançado entre as partes contratantes. O declínio do direito individual fez surgir o direito social, e entre os seus princípios está o da função social da propriedade e do contrato, com foco na promoção do bem-estar comum e dos interesses sociais para uma sociedade livre e justa. A doutrina de Santo Tomás de Aquino – doutrina social da igreja - promoveu o conceito de propriedade como um dos direitos naturais, e conseqüentemente do direito das gentes. A visão para a coletividade é ampliada e a função social da propriedade como um pilar da sobrevivência da humanidade passa a ser um conceito que extrapola aos interesses particulares. A partir de então as encíclicas papais, de concepção filosófico-tomista, passaram a reconhecer e divulgar a função social da propriedade, atribuindo à iniciativa privada a promoção dos direitos sociais, da dignidade humana e da justiça social. Para Giselda HIRONAKA (1988) “a função social, como qualidade inerente ao conceito de propriedade, visa adaptar este direito aos interesses maiores de toda a coletividade, além da figura singular do proprietário”(SILVA,2011)

Diante de tantas injustiças, interesses particulares que desde tempos antigos já existiam, foi necessária a intervenção por parte do Estado para que houvesse um equilíbrio entre as partes e uma proporcionalidade no que estava sendo acordado, evitando os abusos no meio social, a desproporcionalidade dos que tinham interesses e mais inteligência em se apoderar dos bens da parte mais vulnerável, por muitas vezes de forma injusta, desta forma se mantêm o bem estar comum. Carlos Alberto Gonçalves também cita em um de seus livros;

A concepção social do contrato apresenta-se, moderadamente, como um dos pilares da teoria contratual. Tem por escopo promover a realização de uma justiça comutativa, plainando as desigualdades substanciais entre os contratantes. O artigo 421 do código Civil subordina a liberdade contratual a sua função social, com prevalência dos princípios condizentes com a ordem publica. Alia-se tal função aos princípios tradicionais, como os da autonomia da vontade e da obrigatoriedade, muitas vezes impedindo que estes prevaleçam.(GONÇALVES, 2013)

De modo geral, se não for com proporcionalidade, os acordos e negócios contratuais sempre terão uma parte prejudicada, na trabalhista a parte mais vulnerável nessa relação contratual é sempre a que vai desempenhar a função de empregado, entretanto hoje há um controle no quesito proporcionalidade, existem leis que resguardam o direito do obreiro, graças ao legislador que por sua vez contribuiu para frear as indiferenças sociais e equilibrar com proporcionalidade.

Mas atualmente o cenário brasileiro é outro, o país passa por crises e mudanças têm sido feitas, por parte de alguns, são necessárias e por parte de outros ainda restam duvidas da necessidade de mudanças no cenário trabalhista, mas a forma em que os pontos contratuais estão sendo vistos ainda deve resguardar esse direito, essa proporcionalidade que é o essencial para o equilíbrio da ordem social do contrato.

Destarte, o ordenamento jurídico a respeito dos contratos vai além, com relação ao princípio da dignidade da pessoa humana, defendido não só pelo Código Civil, ou pela CLT (consolidação das leis trabalhistas) , mas também pela Carta Magna, no seu artigo 1º parágrafo III, fala exatamente da dignidade da pessoa humana, que seria a parte defendida na legalidade dos contratos, que também prevê e defende a dignidade da pessoa humana onde se vê a importância deste princípio.

Sobre os direitos da personalidade, aliás, já tivemos oportunidade de escrever que são aqueles que têm por objeto os atributos físicos, psíquicos e morais da pessoa em si e em suas projeções sociais. O reconhecimento jurídico formal dos direitos da personalidade é relativamente recente, sendo, inclusive, sintomático que somente agora venham a ser consagrados no Código Civil brasileiro<sup>9</sup>. Alguns dos direitos da personalidade, porém, se examinados em relação ao Estado (e não em relação aos outros indivíduos), ingressam no campo das liberdades públicas, consagradas pelo Direito Constitucional. Distinguem-se as duas noções, normalmente, quanto ao plano e ao conteúdo. No primeiro caso, tem-se que os direitos da personalidade situam-se acima do direito positivo, sendo considerados, em

nosso entendimento, inerentes ao homem, devendo o Estado, por meio das normas positivas, apenas reconhecer e protegê-los. Todavia, mesmo que tal reconhecimento não ocorra, esses direitos continuariam existindo, em função de seu caráter transcendente da natureza humana, ao contrário das chamadas liberdades públicas, que dependem necessariamente da positivação para assim serem consideradas. No que diz respeito ao conteúdo, a diferença é uma consequência do parâmetro anterior, pois o surgimento de novas liberdades públicas, pertencentes a categorias transindividuais (econômicas e sociais, por exemplo), não se coaduna com o caráter individual dos direitos da personalidade. O reconhecimento de tais direitos, portanto, liga-se umbilicalmente com a consagração constitucional do princípio da dignidade da pessoa humana, e, consequentemente, acaba por se refletir no campo do Direito Contratual. Não se concebe mais, portanto, nesse diapasão, que o tratamento dispensado ao contratante subjugue o respeito que se deve ter em face da pessoa humana. Valores tais como a vida, a imagem, a privacidade, a integridade física etc. não podem ser desconsiderados a pretexto de se exigir determinada prestação. (GAGLIANO. 2017. p. 72)

A colocação do Pablo Stolze Gagliano, a dignidade da pessoa humana vem sendo atrelado à conduta humana, colocando limites no que diz respeito aos contratos e a relação entre os contratantes, para que não haja abusos ou excesso no que foi avençado. No campo do direito contratual. A proteção desses direitos tem o objetivo de evitar que partes mais vulnerável sejam prejudicadas por quem excede no contrato.

Isto é, a questão do contrato ser avençado não implica que não seja cumprido, o cumprimento está condicionado à relação que ele terá com o ordenamento jurídico e a legalidade do que foi acordado. O contrato traz em si a defesa dos direitos da dignidade da pessoa humana, o que não pode ser desconsiderado a pretexto de se exigir determinada prestação, nesse contexto se fala do respeito à pessoa humana.

Quando se invade os limites da capacidade humana é necessária uma visão mais ampla dos termos no contrato. O desrespeito sempre prejudica a parte mais vulnerável que depende do contrato para o fim desejado, e foi em favor dessa parte vulnerável na relação contratual que o ordenamento jurídico impõe limites no que for determinado entre as partes, sendo proporcional e respeitando a questão humana.

### 3.1 INSTITUIÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

Em 01 de maio de 1943 o então presidente do Brasil (Getulio Vargas) sanciona o decreto-lei 5.452 que dá surgimento a CLT a consolidação das leis trabalhistas, unificando assim todas as leis trabalhistas no Brasil, quando falamos todas, refere-se tanto ao trabalhador urbano, como o rural. Desta forma, a legislação trabalhista já sofreu várias modificações visando melhorar o texto e as muitas modalidades de serviços e adaptações da classe obreira.

A lei tem a função de regular os fatos sócias, são os costumes da sociedade que mudam com o passar do tempo e precisam ser regulamentados, são diversos. Destarte o universo trabalhista também tem suas modalidades e costumes, os quais precisam ser atualizados. O que não faltou foi atualização da CLT (consolidação das leis trabalhistas), logicamente por necessidade, apesar de suas modificações ela continua sendo o principal instrumento para regulamentar e proteger as relações de trabalho.

As relações trabalhistas são de certo modo muito sensíveis e frágeis quando olhamos para as condições do Brasil que busca mão de obra barata e quase escrava, a abolição da escravidão do Brasil em 1888, ora parece não ter saído do papel pelo fato de termos visto muita exploração por parte do empregador ao empregado que se submete a condições precárias de trabalho por uma questão de necessidade. O que dizer se não tem o pão na mesa para comer ou alimentar sua família, apenas submeter-se para manter o salário, mesmo que abaixo do estabelecido por lei e trabalhar mais de 48h semanais.

A importância da CLT(consolidação das leis trabalhistas) , que foi essa Consolidação das leis trabalhistas, logo após a revolução industrial, logo após a OIT(organização internacional do trabalho), que foi a valorização da classe obreira para que assim fossem firmadas regras que garantissem aos trabalhadores brasileiros salários dignos e condições adequadas para uma qualidade de vida melhor. A CLT (consolidação das leis trabalhistas) em sua essência impõe que não haja abusos no meio trabalhista, controle na jornada de trabalho e salários dignos para uma vida melhor.

Muito criticada por alguns e defendida por outros, a CLT rege as relações de emprego no Brasil desde 1943. Para alguns, trata-se de legislação ultrapassada frente às novas demandas das relações de trabalho, tendo em vista a ocorrência de situações que eram impensáveis na época da sua criação. Apesar das inúmeras alterações em relação ao texto original,

muitos entendem que o atual texto consolidado ainda está muito aquém do nosso tempo.(TONI, 2016)

A CLT (consolidação das leis trabalhistas) muito discutido por legisladores e criticado por outros como também defendida, é o meio pelo qual a garantia tem se estendido a parte mais vulnerável na relação de trabalho, suas modificações deveriam sempre ser benéficas para o trabalhador, sendo a CLT (consolidação das leis trabalhistas) voltada para a classe obreira como garantia de uma certa estabilidade na qualidade de vida e um freio para as diversas empresas que querem de alguma forma vilipendiar a norma, colocando o trabalhador em condições precárias de trabalho.

Mesmo sendo por alguns críticos, ultrapassada, a CLT (consolidação das leis trabalhistas) nos dias de hoje tem sido um veículo, que mesmo com as controversas de alguns que dizem estar antigo seu texto, ainda tem assegurado a muitos obreiros que ingressam na justiça por terem sido explorados e usurpados pelos empregadores que pensam ser donos dos seres humanos por uma questão patronal em pagar seus salários.

Mesmo com a abolição da escravatura, em 1888, os resquícios desse tempo de trabalho degradante e desumano alcançaram as fases seguintes da nossa história social e econômica, e mesmo contemporaneamente ainda encontramos aqui e acolá trabalhadores vivendo como escravos, inclusive neste Estado como recentemente foi noticiado pela mídia, o que reforça a necessidade de urgente aprovação da Proposta de Emenda Constitucional que estabelece a expropriação, sem qualquer tipo de indenização, das terras em que sejam encontrados trabalhadores nessa condição.(FILHO, 2013)

Como observado, supracitado, os resquícios da escravatura alcançam nossa época histórica, social e econômica, a questão de oferta de serviços, empregos, de certa forma se assemelha muito com uma rotina escrava, em departamentos que o serviço é puxado, pesado, o salário nem chega a ser o mínimo estabelecido pela lei, e os empregados do lugar se submetem como já foi citado, por necessidade.

Igualmente, de certa forma, esse tipo de serviço desvalorizando a dignidade da pessoa humana do trabalhador brasileiro, caracteriza sim um sistema de escravidão maquiada para não assustar a sociedade que sofreu com esse tipo de

tortura, porém, como a classe obreira atual desconhece o que é escravidão, acaba tornando-se aceitável as recomendações feitas pelo empregador que precisa sim da mão de obra barata para enriquecer as custas do trabalho sofrido da classe obreira.

Sendo assim, se vê a importância da consolidação das leis trabalhistas, a CLT (consolidação das leis trabalhistas) e suas recomendações que estabelece limites para que não haja abusos por parte do empregador, para que seja garantido a dignidade da pessoa humana no quesito trabalho digno, salário digno e boas condições para que não haja o retrocesso no que tange a escravidão no Brasil.

As leis trabalhistas regulam as mudanças no âmbito trabalhista, dando garantias a classe obreira para que abusos do nível escravo não venha ser sofrido pelos trabalhadores brasileiros. É de suma importância a aplicação da regra, da norma jurídica no meio obreiro, já que eles são a parte vulnerável na relação de trabalho. Com a revolução 1930 de Getúlio Vargas o direito laboral ganhou novos contornos, mesmo que por meio de normas esparsas, que nem sempre obedecia a um sistema de planos coerente, regras desconexas.

Através de Getúlio Vargas, viu-se a necessidade de criar uma unificação de regra que regesse sobre apenas esse tema, o universo trabalhista, essa unificação representou e ainda representa o reconhecimento do trabalho humano, a dignidade do trabalhador brasileiro como humano, e deu um salto para o progresso, mesmo que em divergência com alguns doutrinadores, a CLT (consolidação das leis trabalhistas) , que tem intrínseco conjunto de normas que seguiu o modelo internacional, e que também está na nossa Constituição contribui para esse avanço no âmbito trabalhista, mas teve um início conturbado.

As leis trabalhistas cresceram de forma desordenada; eram esparsas de modo que cada profissão tinha uma norma específica, critério que, além de prejudicar muitas outras profissões que ficaram fora da proteção legal, pecava pela falta de sistema e pelos inconvenientes naturais dessa fragmentação (NASCIMENTO, 2013. p.108)

Como supracitado as leis trabalhistas eram desordenadas, a CLT (consolidação das leis trabalhistas), foi o remédio criado para regularização e unificação dessas leis que versavam sobre questões trabalhistas, mas que estavam esparsas no universo jurídico, foi um salto para o progresso a organização da regra

trabalhista com exceção da matéria de direito previdenciário e os de acidentes de trabalho, que permaneceu separado em outras leis.

### 3.2 (DES) NECESSIDADE DA REFORMA TRABALHISTA

As normas antigas da CLT (consolidação das leis trabalhistas) , as divergências no âmbito trabalhista, alguns doutrinadores crendo na ineficiência do código antigo somando com as dificuldades do país, sentiram necessidade de reformar as leis trabalhistas, essa reforma tem gerado várias discussões acerca dos direitos adquiridos ao longo da história, desde a consolidação das leis trabalhistas. Mas o ponto a ser questiona é a real necessidade de mudanças no sistema trabalhista.

A reforma trabalhista foi um projeto de então Presidente da República, Michel Temer, apresentada em 23 de dezembro de 2016 na Câmara dos Deputados. O projeto foi aprovado na Câmara dos deputados em 26 de abril de 2017 por 296 votos favoráveis e 177 votos contrários. No Senado Federal, foi aprovado em 11 de julho de 2017 por 50 a 26 votos. A lei passou a valer no país a partir de 11 de novembro do mesmo ano (120 dias após sua publicação no diário oficial).

A necessária reforma foi entorno de uma crise financeira enfrentada pela nação brasileira, pontos que foram discutidos e revistos, um tema muito debatido entre a classe política, empresários, sindicatos e etc. Destarte o foco seria melhorias para o país, incentivar a contratação, pois o índice de desemprego estava muito alto, não se encontrava alternativas para um salto progressista em desenvolvimento para sair do vermelho, então reformar foi a saída encontrada pelo gestor da nação.

Igualmente, reformar direitos adquiridos pela classe obreira, através de lutas e sindicatos ativistas das causas trabalhistas, através de uma longa historia de luta e etc. não foi muito bem visto por parte da nação, por parte da classe obreira, como sempre, a parte mais vulnerável nessa relação, a mais afetada nessa referida reforma, mas, segundo o atual presidente Temer, necessária para que haja uma estabilidade no orçamento financeiro do país, para que estimule a contratação e saíamos do vermelho.



De acordo com a CUT (Central Única dos Trabalhadores), que faz críticas sobre tal reforma elenca dois pontos criticados por um comitê técnico;

1. O Comitê entendeu que a prevalência do negociado sobre o legislado, consagrada pela Lei 13.467/2017, é contrária ao objetivo de promover negociações coletivas livres e voluntárias, constante da Convenção 98 da OIT. Essa crítica demonstra um total desconhecimento da realidade brasileira. A nova lei reafirmou como inegociáveis 30 direitos garantidos pela Constituição e abriu a possibilidade de se negociar livremente 15 direitos, determinando que o negociado seja respeitado pela Justiça do Trabalho. Trata-se, portanto, de uma inegável valorização da negociação coletiva, como querem a citada Convenção e o artigo 7.º, XXVI da Constituição Federal do Brasil.
2. Outra crítica foi que o Brasil violou as Convenções 98 (de novo) e 154, que teriam por princípio admitir a negociação coletiva tão somente para estabelecer condições mais favoráveis do que as leis. Neste ponto, não há equívoco, e sim um erro de leitura, porque nenhum dos artigos daquelas Convenções estabelece a exigência aludida. Mesmo porque a expressão “mais favoráveis” é de entendimento vago e subjetivo, pois os trabalhadores podem preferir, por exemplo, trocar o pagamento da hora in itinere por um aumento de salário (o que, aliás, tem sido feito no Brasil, de forma legal, e com o respaldo até mesmo do Supremo Tribunal Federal).(GODOY, 2018)

Como supracitado, o Brasil violou convenções, o que deixa dúvidas referente da legalidade dessa reforma, os pontos modificados e que foram trazidos por tal, a quem estaria beneficiando?, Se em convenção, deveriam ser benéficas ao trabalhador, pois como antes citada, é a parte mais vulnerável da relação trabalhista, condições mais favoráveis a classe obreira não foi o que trouxe a reforma, houve perda por parte da classe trabalhadora.

Foram criados meios para garantir as grandes e pequenas empresas tipos de contratação diferenciada, como a jornada de trabalho intermitente, ele é por tempo indeterminado e sem definição da jornada de trabalho, um banco de trabalhadores a ser convocado apenas quando necessário, ao término desse contrato, o trabalhador tem direito ao seguro desemprego. Mas o ponto a se perder seriam as garantias do trabalhador, FGTS, férias, décimo terceiro etc. o que de certa forma não foi benéfico, apenas criaram mais meios de burlar o sistema, ou melhor, legalizaram o que era pra ser ilegal.

Mas a visão do legislador, e do executivo era tirar o país do vermelho, esse mar de dívidas, garantir o futuro da nação com relação às suas finanças que estavam mal administradas pela gestão anteriores a do presidente Temer, garantir uma estabilidade para o futuro e estacionar o índice de desemprego e pobreza, com

a preocupação de não voltarmos ao título de periferia, o que não saímos, mas o Brasil é considerado semi-periferico, na verdade existe outro tipo de realidade por trás da reforma, o que não seria do âmbito trabalhista a causa de estarmos em crise.

Destarte, por outras causas está havendo sofrimento por parte da população mas o que não vem ao caso seria a onda de corrupção enfrentada pela nação brasileira, é melhor reformar daqui, tirar da li, e assim por diante, crendo que teremos uma estabilidade futura e que alcançaremos os mais altos índices de empregos e estabilidade financeira, que o país dará um salto para ser bem visto pelas outras nações com esse sistema que vilipendiou e atropelou o que foi garantido com sofrimento e luta por direitos legais e dignidade.

A época da criação da CLT havia um Estado hipertrofiado, inspirada na Carta Del Lavoro que fora copiada a posteriori por diversos países como Portugal, Turquia e França e, aqui veio a influenciar a Constituição Federal de 1937 editada na presidência de Getúlio Vargas. O superestado era muito intromissivo e se abeberou das teses fascistas de Mussolini, esculpindo uma tutela exacerbada pessoas e das relações sociais. Porém, não há como negar a liberdade aos sujeitos de direito e, seu poder de escolha, e daí a crassa necessidade de atualização das leis trabalhistas. A Reforma trabalhista vem num momento emblemático, onde se registra mais de treze milhões de desempregados e, ainda, dez milhões de subempregados, o que totaliza vinte e três milhões de brasileiros padecendo por conta de equívocos graves governamentais. Acredita-se, erroneamente, que flexibilizando a tutela do direito do trabalho, criará maior mercado de trabalho e, apaziguará a crise econômica. Contabilizou-se, recentemente, que em três consecutivos registrou-se crescimento econômico negativo.(LEITE, 2018)

Como supracitado, segundo a visão de Gisele Leite, a reforma trabalhista não foi a melhor solução para a crise econômica que se encontra o país, muito menos a solução para tirar o país do vermelho, os direitos garantidos aos trabalhadores brasileiros, garantidos pela Constituição Federal, foram vilipendiados por novas regras que subtraíam de forma seca e partidária o que foi resultado de muita luta para se conquistar, no caso, a desculpa de que a reforma seria a melhor forma para garantir ao Brasil estabilidade e frear a crise é não é real.

Quando se fala em progresso, se pensa em melhorias para o povo, salário digno, condições próprias e adequadas para a classe obreira, a classe mais vulnerável nessa relação, reforma é para melhorar, aumentar o desenvolvimento e não tirar direitos já adquiridos com muita luta, quando se subtrai direitos, diminui a

possibilidade de um progresso. Desta forma não foi muito democrático a reforma e não trouxe muitos benefícios para a classe obreira, como se apenas os empregadores tivessem sido beneficiados, com a desculpa de incentivar a contratação subtraíram garantias dos trabalhadores.

Por isso a visão negativa do ponto de vista democrático, pois apenas os grandes empresários foram beneficiados, a desculpa é que contratar no Brasil é muito caro, e por causa desses custos houve um aumento no desemprego, mas não é levado em conta o outro lado da moeda, o lado laboral, sindical que com muita luta conquistaram legitimamente direitos e garantias fundamentais a dignidade do trabalhador brasileiro.

#### **4 REFORMA TRABALHISTA E A INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS**

As perdas em meio as modificações nas leis trabalhistas, entre uma crise econômica e política, trouxe como consequências para o país a reprovação da sociedade, as classes obreiras que se manifestaram contra tal mudança. Reformar seria bom se trouxesse benefícios para o trabalhador brasileiro, mas na verdade, a tal reforma trouxe por sua vez uma perda em direitos adquiridos após longos anos de luta em favor da causa trabalhista. Observe algumas mudanças trazidas pela reforma trabalhista, A lei Nº 13.467/2017 alterou mais de 100 pontos da CLT (consolidação das leis trabalhistas). A citação a seguir resume algumas das mudanças:

Não havia qualquer previsão de limitação de dano extrapatrimonial, na regra atual; O dano extrapatrimonial é definido pela lei quando ofender a esfera moral ou existencial da pessoa, incluindo sua honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, sexualidade, saúde, lazer e integridade. Há critérios que devem ser levados em conta pelo juiz ao fixar a indenização e ela é medida pelo salário do trabalhador. São criadas quatro categorias de ofensas: de natureza leve (até três vezes o último salário do ofendido), média (até cinco vezes o último salário), grave (até vinte vezes o último salário) e gravíssima (até cinquenta vezes o último salário). (PANTALEÃO, 2017)

Como observado na citação supracitada, é notável a perda que a classe obreira teve em meio a essa reforma que tem causado muita discussão entre os sindicatos, Ministérios e etc. Mas o que assusta é como beneficiou as empresas brasileiras, a questão é que o trabalhador perde direitos e as empresas ou empregadores ganham mais espaço para explorar a mão de obra.

O que desde o início da história levou anos de estudos para consolidação das leis trabalhistas, foi alterado sem a aprovação dos brasileiros, em menos de um ano, pois foi tida como reforma necessária e urgente para melhoria da economia do país. Baixando os valores da classe obreira e dando mais facilidades para o empregador, estimularia a contratação e assim aumentaria o nível do emprego no país. O que não cresceu com essa reforma foi a autoestima dos brasileiros, que não mostraram muita satisfação com tamanha mudança e desvalorização da classe obreira.

Em décadas, essa foi a reforma que mais mexeu com direitos trabalhistas na história. Não se esperava tanto do governo atual, muito menos a redução de valores da classe obreira, mas há quem acredite que a reforma pode trazer harmonia entre empregados e empregadores, onde haja equilíbrio entre os que somam em termo laboral. “A nossa legislação trabalhista é da década de 40, quando o trabalhador ia para uma planta de fábrica cumprir jornada de trabalho. Na década de 70, novas atividades econômicas foram incorporadas na CLT. A CLT, virou uma colcha de retalhos que permite interpretações subjetivas (Ronaldo Nogueira Ministro do Trabalho; 2017)

Com relação a demandas judiciais, também teve seu prejuízo, sua perda como tantos outros direitos, inclusive, direitos garantidos pela nossa Carta Magna, o que deixa a reforma a ser questionada a respeito de sua constitucionalidade, pois um país onde mais de 24% da sua população vivi na linha da pobreza, não é essa reforma que vai mudar esses dados.

A nova lei cria uma situação fantasiosa onde após 11/11/2017, não existem mais brasileiros pobres ou incapazes de arcar com as custas periciais, processuais e honorários sucumbenciais sem prejuízo do próprio ou da sua família. Todos os trabalhadores subitamente foram alçados a hipersuficientes. Vivemos num país de terceiro mundo, não na ilha da fantasia. Um dado recente divulgado pelo IBGE sobre Indicadores Sociais em 12/2017, mostram que: “Filho no topo tem 14 vezes mais chance de seguir nele do que pobre ascender” bem como que atualmente existem “13 milhões em extrema pobreza.” Outro dado mostra que são 50 milhões de brasileiros ou 25,4% da população vivem na linha da pobreza, inclusive que cresceu o percentual dos jovens que nem trabalham ou estudam. O trabalho

não salva da pobreza no Brasil. A precarização do trabalho pela nova lei só ampliará o abismo social, tal como ocorreu em outros países que adotaram medidas similares, como Espanha, México ou o próprio Japão. Uma sociedade de trabalhadores agora marginalizada e preocupada com o resultado do processo por meramente discutir as relações de trabalho dentro do Poder Judiciário. Não se pode punir o trabalhador pelos vácuos governamentais ou demais problemas sociais. O trabalhador hipossuficiente, cujo acesso ao Poder Judiciário foi vedado, tornou-se um subintegrado, um subcidadão. (CAMARGO, 2018)

As dificuldades no Brasil são muitas, a realidade da sociedade vai muito além do que a reforma pode fazer, como supracitado, entende-se que a punição foi sobre o cidadão que é a parte mais vulnerável na relação trabalhista, dessa forma, o rico cada vez fica mais rico e o pobre cada vez mais pobre, não é a reforma nas leis trabalhistas que muda ou traz igualdade social, como podemos observar, dificilmente um filho de pobre ascende a uma classe mais elevada, pois sempre é o pobre quem arca com a incompetência dos governos que não administram bem essa nação.

Mas a crença na nova lei é que tudo vai melhorar, e a situação será vantajosa para o Brasil e a classe obreira vai estabilizar no quesito nível de empregos e empregados no país. Um equívoco da parte do governo que tira de quem já não tem, mas dá aos grandes empresários mais poder e comodidade para exploração da mão de obra, que agora, com essa reforma, deixa mais barato. Essa subtração atinge inevitavelmente no âmbito judiciário as questões de processos, pois algumas mudanças pesam em questão da sua constitucionalidade. ,

Entretanto, em meio a tanta subtração de direitos, sente-se o sentimento de impotência dos trabalhadores com relação à classe política, o poder de diminuir os direitos já elencados na CLT (consolidação das leis trabalhistas) faz com que haja um desestímulo nos brasileiros com relação ao trabalho no Brasil. O que não foi pensado e estudado, foi a possibilidade de os brasileiros desistirem dos seus empregos e procurarem meios alternativos para sobreviver de forma digna. Na verdade, os políticos sabem exatamente que isso seria improvável, conhecendo o povo e sua necessidade, já tem a resposta de que jamais isso aconteceria.

Tirar direitos com desculpas de que será melhor para o país para alguns doutrinadores é balela, é cruel ver um trabalhador, que de forma honesta presta seu serviço e cumpre sua carga horária devida na sua jornada de trabalho, ter que arcar com a crise, segundo os estudos da equipe econômica do governo atual, a situação

do país vai diminuir com tal reforma. Vemos expressamente a diminuição dos direitos da parte mais vulnerável dessa relação, a classe obreira.

#### 4.1 INSTITUIÇÃO DO DANO MORAL

O termo dano moral, podendo ser dano patrimonial ou extra patrimonial, é o dano causado a pessoa natural por atos humanos ou por fato naturais podendo apresentar vários tipos, dano à moral, à imagem, à vida privada e etc. O dano moral entre outros assuntos relacionado ao mesmo, como dano patrimonial se difere pelo fato de o dano material se referir aos bens materiais que são passíveis de serem medidos pecuniariamente, não distante aos outros tipos de dano, que também são medidos em termos econômicos.

O dano moral, defendido e estudado por muitos doutrinadores como importante, respeitado até pela Constituição Federal de 1988, que fala expressamente das questões morais e direitos invioláveis. Está no seu Artigo 5º da Carta Magna, o parágrafo X que diz “São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito de indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” desta forma temos a importância do tema “dano moral”.

Não é um tema aleatório, é um assunto complexo, pois o estudo do caso concreto versa sobre a vida privada da pessoa que sofreu prejuízos por alguém originário por atos humanos, ou por fatos naturais. Quando se trata de dano, vê-se que há algum prejuízo, a análise desse prejuízo causado por parte, gera discussões no meio jurídico a respeito da legalidade do julgador aplicar a pena de indenização como reparação por tal dano.

Pode-se assim citar diversos autores que versam sobre tal assunto “dano moral” o patrimônio sagrado da pessoa humana é a vida, sua integridade física e moral, desta forma não existe mensura com relação a estes bens valiosos, não há um valor estipulado para reparação de um dano causado a uma pessoa humana por terceiros, pois sua moral, sua honra, sua dignidade estão além de qualquer valor pecuniário. Segundo Silvio de Salvo Venosa;

Todos os bens são coisas, mas nem todas as coisas merecem ser denominadas bens. O sol, o mar. A lua são coisas, mas não são bens, porque não podem ser apropriados pelo homem. As pessoas amadas, os entes queridos ou nossas recordações serão sempre um bem. O amor é o bem maior do homem. Essa acepção do termo somente interessa indiretamente ao direito. A palavra bem deriva de bonum, felicidade, bem-estar. A palavra coisa, tal como os estudos jurídicos a consagram, possui sentido mais extenso no campo do direito, compreendendo tanto os bens que podem ser apropriados, como aqueles objetos que não podem. Todavia é importante que se advirta, não há autores sobre a conceituação de coisa e bem. Na verdade, há bens jurídicos que não podem ser nomeados como coisas, como é o caso da honra, da liberdade, do nome. Essa afirmação, porém, não é unanimidade na doutrina. Assim é o direito. Coisa por sua vez pode ser tomada apenas por seu lado corpóreo, como faz o direito alemão. Em nossa doutrina, porém, coisa pode abranger tanto objetos corpóreos como incorpóreos. [...] Nossa legislação e doutrina inclinam-se a tratar indiferentemente ambas as noções. As vezes, coisa é gênero e bem em espécie, e vice-versa. (VENOSA, 2014)

Como observado, a honra, a liberdade, o nome, são bens jurídicos que não podem ser nomeados como coisa. O peso da citação é o esclarecimento de que a honra é bem jurídico tutelado pelo Direito, como também a moral. Essa tutela jurídica é a segurança de respeito ao bem mencionado sendo passível de indenização caso seja vilipendiado. A autonomia do julgador em estipular o valor da indenização é importante para quem foi prejudicado e para garantir que a parte ofensora não volte a praticar o mesmo erro.

Desta forma se pode conceituar o dano moral, analisando o que já foi supracitado, para entendermos melhor a finalidade do legislador ao colocar como garantia fundamental a moral, a intimidade, a vida privada, a honra, a imagem etc. por estar elencado na Carta Magna, vê-se a importância de tal tema a ser discutido por vários autores, com posicionamentos diversos, porém, em uma mesma corrente favorável a respeito a moral.

O termo dano, que se origina no latim “damnum”, representa o prejuízo suportado por alguém originário por atos humanos ou por fatos naturais, podendo apresentar várias espécies, tais como dano patrimonial e extrapatrimonial, sendo que este pode se diferenciar em dano à moral, à imagem, à vida privada, à intimidade, etc. A doutrina majoritária vem se direcionando em definir o conceito de dano moral pela exclusão do seu contrário, isto é, pela diferenciação de dano patrimonial. Dano patrimonial é aquele que tem repercussão nos bens materiais ou que são passíveis de ser medidos pecuniariamente, ou seja, em termos econômicos. Não existe consenso na doutrina no que se refere ao conceito de dano moral e extrapatrimonial. Há alguns autores que entendem que dano moral corresponde ao conceito de dano extrapatrimonial, no entanto, há aqueles que concebem o dano moral como espécie do gênero dano

extrapatrimonial. Essa celeuma originou-se do emprego não preciso do termo dano moral em alguns artigos da Constituição Federal, visto que o art. 5º, V, da CF, nomina o dano material, à moral e à imagem, apresentando o dano à imagem como uma categoria distinta do dano moral, nestes termos: “V - É assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem”. Por outro lado o art. 5º, X, da CF, inclui o dano à imagem como espécie do dano moral, conforme segue: “X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”. Assim, a doutrina apresenta pelo menos três tipos de classificação das espécies de danos. A primeira corrente, entende que o dano pode ser dividido em patrimonial (material) e não patrimonial, sendo que este último se divide em dano à imagem, à vida privada, à intimidade, à moral, à autoestima, à honra, etc. Além disso, a imagem se subdivide em dano à imagem e à estética. A segunda vertente distingue o dano em patrimonial, à imagem e à moral. Por fim, a terceira linha doutrinária divide as espécies de dano em patrimonial e moral. (CARDOSO, 2016)

Continuando no conceito de dano, como supracitado vê-se a sua classificação, como também a importância dos mais discutidos aspectos com relação ao dano moral. A complexidade do assunto, pois fala do dano a pessoa humana em seus aspectos com relação a integridade física, psíquica e moral, o que engloba outras subdivisões que vai além do estudo em questão, que versa sobretudo aos direitos fundamentais elencados pela constituição federal de 1988. Está previsto no código civil em seu artigo 186 e 187;

**Art. 186.** Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. **Art. 187.** Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. (BRASIL, 2002)

Comete ato ilícito aquele que causar dano a outrem mediante condutas supracitadas, a questão da legalidade fica expressa também no Código Civil, da lei 10.406/2002 no seu artigo 186 e 187. O entendimento para o dano moral é que ele tem características intrínsecas com relação ao fato, a forma como vai ser analisado o dano a moral vai depender das perdas sofridas pela parte vulnerável, a parte afetada no processo. Apresentando alguns requisitos para que seja enquadrado como dano, é necessário sofrer algum prejuízo a sua moral.



Não necessariamente um fato físico, basta o desgaste emocional que a autora da ação sofreu por meio do ofensor, que vilipendiou de todas as formas possíveis para que a mesma chegasse ao ponto de ingressar com uma ação de reparação ao dano moral sofrido. Essa reparação será o ponto chave no presente artigo. Será possível que o judiciário crie uma tabela para assim poder comparar e de acordo com o dano sofrido poder aplicar a indenização? Na esfera cível ainda não, pois dano moral é algo intangível:

O dano moral tem de ser quantificado. Uma vez que o dano moral não é fonte de enriquecimento para a parte autora mais sim como forma de amenizar o sofrimento vivenciado em um momento de angustia. O magistrado que quantifique o dano de forma a atentar para o princípio da razoabilidade e o livre convencimento, levando em conta a condição financeira das partes autora e ré, ficando assim uma forma de reparação para a parte autora e um punição pedagógica para a parte ré, que desta forma não se submeterá a cometer tal ato sob pena de ser novamente punido. A parte quantitativa no dano moral vem do livre convencimento do juiz que juntamente com o dano material e o dano estético( se houverem) visará amenizar todo sofrimento vivenciado pela parte autora, sendo que não se tornará uma forma de enriquecimento. Concluindo para se configurar o dano moral podemos generalizar os seguintes pontos. Deve-se haver o nexos de causalidade entre o fato gerador e o pedido de dano moral, uma vez que o fato gerador tem de causar angustia e sofrimento a parte autora, o fato gerador tem de ser levado em conta na quantificação do dano moral juntamente com a situação das partes; ré e autora, uma vez que não deve se tornar em fonte de enriquecimento. O dano moral tem de ter como foco principal amenizar o sofrimento da parte autora e ser uma punição pedagógica para a parte ré de forma que ambas tenham um entendimento sobre determinado conflito, para que não exista autotutela e nenhuma outra forma de justiça.(LIMA, 2010)

Observe que, não por uma questão de enriquecimento, pois será analisado a situação das partes, a questão pecuniária não trará de volta o que foi perdido, não reparará o dano sofrido, mas servirá de punição pedagógica para parte ré de forma que ambas tenham um entendimento sobre o determinado conflito. Que fiquem claros, que a moral, a honra e etc. são bens que não se podem mensurar.

Não se pode usar o tema “dano moral” para que haja certo enriquecimento da parte autora, é um equívoco entrar em determinadas ações pensando em enriquecimento por parte do tema citado, não é bem assim que as coisas

acontecem, a forma que o julgador irá arbitrar contra a parte ré, é justamente para que haja uma lição pedagógica proporcional a condição de ambas as partes.

O que ainda não chegou ao Código Civil, ou ao Código de Processo Civil, foi um tabelamento para que se aplicasse a indenização de acordo com o grau de dano sofrido pela parte autora. O que fica a questionar é justamente a possibilidade de poder quantificar ou categorizar o dano moral, se por maior potencial ofensivo, potencial intermediário ou de baixo potencial. Mas a aplicação é clara quando se tem o conceito de uma lição pedagógica para fins de evitar novas demandas futuras.

Como se pode ver na Sumula 281 do STJ “ a indenização por dano moral não está sujeita a tarifação prevista na lei de imprensa.” Nota: a lei de imprensa foi declarada inconstitucional. (STF-RT 895 /119: pleno, ADPF 130, maioria) A tarifação para indenização por dano moral já foi declarada inconstitucional, cabendo ao julgador arbitrar contra o réu na ação o valor determinado, sem tabelamento.

O Código de processo civil CPC, diz em seu artigo 292 diz: É permitida a cumulação num único processo contra o mesmo réu, de vários pedidos, ainda que entre eles não haja conexão. §1º são requisitos da admissibilidade da cumulação; I- que os pedidos sejam compatíveis entre si; II- que seja competente para conhecer deles o mesmo juízo; III – que seja adequado para todos os pedidos o tipo de procedimento. (BRASIL, 2013º )

Visto que, de nenhuma forma o Código expressa nenhum tipo de tabelamento ou limitação ao magistrado quanto a aplicação da multa, o dano moral em seus aspectos traz para o julgador autonomia em analisar o caso concreto, aplicando de acordo com seu entendimento a multa pertinente a questão pedagógica, sem ir além do que determina a lei, sempre com proporcionalidade analisando a condição de ambos os lados.

Contudo, cabe ressaltar que é muito relativa a questão da aplicação de uma tarifação referente a dano causado a alguém por outrem, sabendo que, o dano muitas vezes é irreparável, a forma em pecúnia, por muitas vezes não supre o que foi subtraído de alguém com relação ao dano sofrido. Como se pode medir, ou mensurar a perda da moral, o vilipêndio a honra? Qual seria o valor de tal conduta? Na verdade seria imensurável, a dignidade da pessoa humana é de fato, algo que não se pode medir nem se pagar.

## 4.2 INSERÇÃO DO ARTIGO 223-G DISCIPLINANDO NOVA MODALIDADE DE DIREITOS EXTRAPATRIMONIAIS

Os reflexos trazidos pela reforma trabalhista no artigo 223 G da Consolidação das Leis do Trabalho está ligado ao tabelamento do dano moral e a conduta do julgador ao analisar o caso concreto que estiver pautado em audiência. A mudança traz a discussão sobre o tema, que outrora não existia tabelas que limitasse, ou regulasse a decisão do juiz em relação a causa dano moral, seguiria o padrão do código de processo civil, que não tabela a decisão do juiz, analisando os fatos e a condição dos lados. Diz na nova legislação:

Ao apreciar o pedido, o juízo considerará –

I - a natureza do bem jurídico tutelado

II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação III - a possibilidade de superação física ou psicológica

IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão

V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa

VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral

VII - o grau de dolo ou culpa

VIII - a ocorrência de retratação espontânea

IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa

X - o perdão, tácito ou expresso

XI - a situação social e econômica das partes envolvidas

XII - o grau de publicidade da ofensa (BRASIL, 2017).

Como observado supracitado, as mudanças do artigo e inclusão de novas regras na CLT, as questões são as mesmas, porém relevante ao dano moral, reflexos trazidos por prejuízos a moral e a honra, um vilipêndio a dignidade da pessoa humana, que foi observado minuciosamente pelos legisladores que aprovaram tal mudança. Diante do texto supracitado podemos observar as causas a serem avaliadas pelo julgador, que em termos ficam condicionadas ao tabelamento que veremos na citação seguinte:

§ 1º Ao julgar procedente o pedido, o juízo fixará a reparação a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação

I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social

II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social

III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social

IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

§ 4º Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer no prazo de até dois anos, contado do trânsito em julgado da decisão condenatória.

§ 5º Os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte. (BRASIL, 2017)

A legalidade está na aprovação do projeto, o impacto que gerou no meio jurídico foi muito grande, o resultado ainda está para ser definido, pois as dificuldades são justificadas com a necessidade de tal reforma. O resultado por parte de alguns doutrinadores será negativo. Há também quem defenda a mudança na legislação, e creia, por partes, que será positivo o resultado, e rumo ao progresso e estabilidade do Estado que se recupera de uma forte crise, apostando na reforma da legislação brasileira.

#### 4.3 O “TABELAMENTO” DO DANO MORAL

A reforma trouxe aspectos peculiares ao que diz respeito ao dano moral, por partes, vem seguido de uma nova forma de julgar com base num “tabelamento” de acordo com a nova regra, concedida do artigo 223 G, o questionamento de alguns doutrinadores está atrelado a essa limitação do dano, em que se dá uma certa previsão ao empregador de quanto ele pode vir pagar após sua condenação em decurso do dano moral contra o empregado.

De acordo Medida Provisória nº 808, de 2017, (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017) temos um “tabelamento” do dano sofrido pelo empregado aplicado pelo julgador que fixara o valor da condenação de acordo com os valores fixados em tabela.

§ 1º Ao julgar procedente o pedido, o juízo fixará a reparação a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação

I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social

II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social

III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou

IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

§ 4º Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer no prazo de até dois anos, contado do trânsito em julgado da decisão condenatória.

§ 5º Os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte.(BRASIL, 2017)

Observe que a lei supracitada traz em seu texto o tabelamento de acordo com as mudanças da legislação trabalhista. O dano moral, antes os valores fixados pelo julgador, agora passam a ser limitados, deixando assim o juiz em uma situação a aplicar o que está determinado pela lei alterada pela reforma trabalhista.

O juiz nunca pode julgar com parcialidade, ou favoritismo, todas as decisões judiciais são fundamentas para ter aplicação no transito em julgado. Porem com o “tabelamento” do dano moral, o juiz está limitado, não que o mesmo fosse aplicar uma multa exorbitante sobre o réu que atingiu a moral do ofendido, o julgador busca o estudo do caso concreto, analisando as condições do réu para aplicação da multa decorrente ao dano moral.

Antes a reforma trabalhista o julgador não decidia de forma aleatória, ele tinha todo um princípio a ser seguido, tinha o seu padrão na forma de seu julgamento. As decisões com base no dano moral não eram entendidas como meras circunstancias, a análise do fato concreto falava mais alto, e a decisão judicial era eficiente com efeitos na sua aplicação.

#### 4.4 ACIDENTES DE TRABALHO E DANO MORAL

O acidente de trabalho é o que ocorre ao obreiro a serviço da empresa, como segurado empregado, trabalhador avulso e etc. o que ocorre é que no exercício de suas funções de acordo com suas atividades, nesse meio, por um caso infortuito o trabalhador venha sofrer lesões corporais ou perturbação funcional chegando até causar mortes, como também a perda ou a diminuição permanente ou temporária de sua capacidade para o trabalho.

Conforme a Lei nº 8.213/91, acidente de trabalho é:

"acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho".(BRASIL, 1991)

É obrigação da empresa dar suporte técnico, preventivo aos seus funcionários para que assim evite o acidente. A empresa é responsável pela adoção de medidas preventivas, para a segurança e proteção da saúde do trabalhador, chegando a ser contravenção penal, punível com multa a empresa deixar de cumprir as normas de segurança e higiene do local de trabalho.

Segundo a Constituição Federal, em seu artigo 7º, está expresso os direitos dos trabalhadores brasileiros:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social [...] XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador sem excluir a indenização a que está obrigado, quando ocorrer em dolo ou culpa.(BRASIL, 1988)

Como supracitado pela Carta Magna de 1988, cabe ao empregador a responsabilidade sobre qualquer tipo de acidente sofrido no ambiente de trabalho, ocorrendo em dolo ou culpa, o empregador responderá em juízo tendo como consequência indenizar a parte vulnerável da relação de trabalho, o empregado. Contudo a participação do empregador fica condicionada a negligência do mesmo em dar suporte e segurança aos seus obreiros.

Segundo Sebastião de Oliveira, os acidentes de trabalho podem ser evitados, com base em vários parâmetros estabelecidos pela carta magna, como também as normas de segurança do trabalho, criadas para evitar problemas deste nível, garantindo a integridade física do trabalhador, como também preservando sua vida

de serviços pesados, a questão da insalubridade e periculosidade também estão atrelados neste contexto, entretanto os serviços mais simples, porém sem os devidos cuidados ocasionam acidentes graves.

A dimensão do problema e a necessidade premente de soluções exigem mudanças de atitude. É praticamente impossível “anestesiá-lo” a consciência, comemorar os avanços tecnológicos e com indiferença desviar o olhar dessa ferida social aberta, ainda mais com tantos dispositivos constitucionais e princípios jurídicos entronizando a dignificação do trabalho. A questão fica ainda mais incômoda quando já se sabe que a implementação de medidas preventivas, algumas bastante simples e de baixo custo, alcançam reduções estatísticas significativas, ou seja, economizam vidas humanas. (OLIVEIRA, 2013. p. 31)

Segundo o autor citado acima, existem vários mecanismos que dignificam a conduta do trabalho humano, são princípios constitucionais e jurídicos. Ele diz mais, que as medidas preventivas são de baixo custo, sendo assim, a justificativa dada pelos empregadores aos órgãos reguladores do trabalho brasileiro não vem a calhar com desculpas básicas e sem fundamentos, quando se sabe que o maior problema estava literalmente na deficiência da empresa em prestar as medidas preventivas a seus funcionários.

Para caracterizar acidente de trabalho com base no conceito legal, são necessários alguns aspectos cumulativos: evento danoso, decorrente do exercício de trabalho a serviço da empresa, que provoque lesão corporal ou perturbação funcional, que causa morte ou a perda da redução, permanente ou temporária da capacidade para o trabalho. Desta forma, mostra-se o acidente de trabalho um evento súbito, inesperado, não sendo provocado pelo trabalhador, o evento danoso se torna visível e já é caracterizado o acidente de trabalho para fins de indenização.

É da essência do conceito de acidente do trabalho que haja lesão corporal ou perturbação funcional. Quando ocorre um evento sem que haja lesão ou perturbação física ou mental do trabalhador, não haverá tecnicamente, acidente do trabalho. Tanto que expressa menção legal que será considerada doença do trabalho a que não produza incapacidade laborativa, no entanto, nem sempre é a perturbação funcional é precebida de imediato podendo haver manifestações tardias com real demonstração no nexo etiológico com o acidente ocorrido. (OLIVEIRA, 2013. p. 49)

O acidente de trabalho tem suas características, é muito diferente a questão de acidente do trabalho e acidente no trabalho. O trabalhador pode ter sofrido uma queda em casa, um problema simples que não caracteriza um acidente do trabalho. É necessário que o trabalhador seja enquadrado em todos os aspectos do acidente, para que assim tenha seus fins previdenciários e indenizatórios garantidos. O que não será negado de forma nenhuma se cumprir com todos os requisitos estabelecidos para caracterização do acidente.

Contudo, o empregador nestes termos de contrato de trabalho, é o responsável pela integridade física do trabalhador, havendo o acidente do trabalho, na análise complexa do julgador, que observará a culpa por parte patronal, já que, são eles, que devem promover condições justas e favoráveis para o desenvolvimento do trabalho, será aplicada a multa, que é de direito ao trabalhador prejudicado.

É de direito do trabalhador de acordo com o artigo 7º da Constituição Federal de 1988, em seu parágrafo XXVIII, a obrigação de indenizar o empregado quando houver acidente do trabalho, mesmo que incida sobre o patrão em dolo ou culpa. O que importa foi o problema que o serviço de determinada empresa causou, o dano sofrido pelo obreiro que ficou impossibilitado de dar continuidade a função, não por culpa do empregador, mas porque foi adquirido aquela enfermidade decorrente da atividade exercida.

A proteção para os empregados vai muito além do que simples equipamentos fornecidos pela empresa para mantimento da saúde física dos mesmos. A empresa está obrigada a fazer manutenção as máquinas, fornecer treinamento específico e adequado para seus obreiros e etc. todo isso com relação a integridade física do empregado toda essa obrigação do empregador está respaldado no risco empresarial, ou seja, a empresa surge com o objetivo de lucrar, mas assume o risco pela integridade física dos seus colaboradores.

#### 4.5 INCONSTITUCIONALIDADE DE LIMITAÇÃO DO DANO MORAL

Recentemente, com a reforma trabalhista, foram limitados os valores de indenização para fins de danos morais. O assunto repercutiu e foi debatido entre vários doutrinadores que não reconhecem a possibilidade de limitar o dano moral,



não vêm como constitucional o “tabelamento” do dano. Essa limitação ao julgador afeta diretamente o empregado que teve de alguma forma, no seu ambiente de trabalho a sua integridade física ofendida.

O questionamento maior é como poderia limitar o dano a moral, contra a vítima, sendo que muitas vezes o dano é irreparável? A resposta não surgiu por parte dos legisladores que aprovaram essa limitação, tendo em vista que a vida humana pode ser limitada ao tabelamento dos danos morais, sendo assim, se a vítima perder um órgão de seu corpo, o que seria uma perda irreparável por culpa do empregador, estaria limitado a receber uma indenização de acordo com a tabela criada por tal reforma.

A indenização “tabelada”, criada através da reforma trabalhista deixa claro que os mais altos níveis de problema no ambiente de trabalho não serão superior ao que está “tabelado”, mesmo que o acidente em determinado setor chegue a levar a óbito o funcionário que por culpa do empregador sofreu o acidente, por falta de instrução e equipamentos técnicos que fossem utilizados para evitar tal dano. De acordo com o Código Civil no seu artigo 186 e 187 diz: Aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, viola direito e causa dano a outrem, ainda que exclusivamente moral comete ato ilícito. Já no artigo 187: Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

De acordo com o código civil, artigo 186 e o artigo 187, a ação ou omissão que cause dano a outrem ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. Este ato ilícito no âmbito de trabalho é literalmente ligado ao empregador, a forma como foi negligenciado o trabalhador, que por fim teve um prejuízo irreparável ou não, mas que lhe causou sérios transtornos, é passível de uma indenização por danos morais.

Contudo o dano moral pode ser “tabelado”? Pode ser o dano reparável ou irreparável, podendo o problema ser tido como permanente ou temporário, de qualquer forma a vida humana não é um objeto de brinquedo que possa ser restaurada quando quebrada, os questionamentos fazem menção aos valores intrínsecos da vida humana, o tabelamento se torna injusto logo que, a vida, que é o bem mais precioso fica limitada a valores estipulados por lei. Vejamos uma decisão judicial:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. DANO MORAL E ESTÉTICO. VALOR DA INDENIZAÇÃO. Decisão Regional em que fixada indenização de R\$500.000,00 (quinhentos mil reais) por danos morais e existenciais e de R\$100.000,00 (cem mil reais) por danos estéticos, devido a acidente de trabalho, do qual resultou a perda de visão nos dois olhos do trabalhador, lesão a sua fisionomia, o comprometimento de sua higidez psíquica pós-trauma. Aparente violação do artigo 5º, V, da CF, nos moldes do artigo 896 da CLT, a ensejar o provimento do agravo de instrumento. RECURSO DE REVISTA. 1) NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. VIOLAÇÃO AOS ARTIGOS 5º, XXXV E LV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 832, 818 E 897-A DA CLT, 165, 333 458, II DO CPC, 944 E 945 DO CÓDIGO CIVIL. Segundo o preceituado pela Súmula nº 459/TST (OJ nº 115, da SDI-1), o conhecimento do recurso de revista, quando intentado o reconhecimento de nulidade por negativa de prestação judicial, pressupõe indicação de afronta a ao menos um dos dispositivos que asseguram a necessidade de expressão fundamentada da persuasão racional do órgão julgador, quais sejam, os artigos 832, da CLT, 458, do diploma processual civil e 93, inciso IX, da CRFB. Porém, não se mostra apta ao reconhecimento do vício processual a mera indicação de um, ou mesmo de todos os dispositivos retromencionados, sendo necessária a revelação efetiva da vulneração afirmada, o que não ocorre na hipótese em exame em que, embora diversamente à pretensão da parte agravante, o Regional decidiu, de modo exaustivo e analítico, a lide tal como posta. Recurso de revista não conhecido. 2) DOCUMENTO NOVO. INOBSERVÂNCIA DA SÚMULA Nº 8 DO C. TST. 2.1) O recorrente alega que o laudo pericial criminal, que teria concluído pela culpa da vítima quando do acidente de trabalho, deveria ter sido considerado como meio de prova. 2.2) O Acórdão proferido nos embargos declaratórios manifestou a impossibilidade de priorizar tal documento, obtido perante outra esfera judicial, frente ao conteúdo do laudo pericial elaborado nos presentes autos, com atendimento aos trâmites processuais trabalhistas. De modo que o documento foi considerado, embora não privilegiado pelo julgado, restando intacto o verbete sumular tido por contrariado. Recurso de revista não conhecido. 3) DANO MORAL E ESTÉTICO. VALOR DA INDENIZAÇÃO. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL. VIOLAÇÃO AOS ARTIGOS 5º, V E X DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 186, 944 E 945 DO CÓDIGO CIVIL. 3.1) Em relação ao quantum indenizatório fixado, o entendimento desta Corte é no sentido de que a revisão do valor arbitrado na origem, em compensação pelo dano moral sofrido, dá-se, tão somente, em situações em que é nítido o caráter irrisório ou exorbitante da condenação, de modo tal que sequer seja capaz atender aos objetivos estabelecidos pelo ordenamento para o dever de indenizar. 3.2) Considerando tratar-se de empregador individual, sobressai a alegada desproporcionalidade do quantum indenizatório fixado no acórdão recorrido (R\$ 500.000,00 a título de danos morais e existenciais e R\$ 100.000,00 relativamente ao dano estético), em violação do art. 5º, V, da Constituição da República. 3.3) Indenizações ora reduzidas para R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), a título de danos morais e existenciais, e R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais) relativos ao dano estético, montante que representa justa reparação pela lesão sofrida, bem assim serve de desestímulo ao reclamado, sem caracterizar enriquecimento sem causa da parte autora, nem conduzir o devedor à ruína. Recurso de revista conhecido e provido... (TST – RR: 5043620105020014. 2015)

Como observado, existe o critério de proporcionalidade, a análise concreta da real situação da empresa vai influenciar na questão dos valores de condenação. O funcionário teve perda na visão, o que gerou para ele um dano irreversível, a princípio os valores cobrados foram de R\$ 500.000,00 a título de danos morais e de R\$ 100.000,00 a título de dano estético. Após a análise do caso concreto e real situação da empresa foi reduzido para R\$ 200.000,00 e R\$ 80.000,00.

O que dá a entender é, sempre o valor da indenização por danos morais dependerá de uma análise profunda, dos efeitos do dano e da situação da empresa. O que acontece com o “tabelamento”, é a redução dos valores intrínsecos da pessoa humana, não que venham a cobrar valores exorbitantes no intuito de enriquecimento ilícito, mas que sejam no mínimo proporcionais a perda e ao dano sofrido pela vítima.

Não se pode limitar o dano, sem antes saber a gravidade do ocorrido. A limitação traz mais comodidade para empresas continuarem a negligenciar seus funcionários, sem se preocupar com as conseqüências que poderão vir a sofrer, pois o “tabelamento” dar certa previsão de sua responsabilidade perante a justiça, dando espaço para empresa se programar sabendo do resultado final. Assim a vida humana fica menos reconhecida e valiosa aos olhos da justiça e dos empregadores.

Mas, a reforma trabalhista, impõe limites ao julgador que agora, através da lei 13.467/2017, que passou a ser chamada de “lei da reforma trabalhista” limita de certa forma o entendimento do magistrado, que fica atrelado ao “tabelamento” do dano moral entre outros pontos citados na referida reforma os limites estabelecidos deixam a desejar no quesito constitucionalidade da norma. Vejamos;

Segue-se que hoje não se pode mais falar em proibição de interpretar, muito menos dizer que o juiz tem ampla liberdade para atribuir à lei o sentido que bem entender. Nenhuma das posturas cabe na atual fase da história. O imaginário, contudo, que se tem reproduzido diante da Lei 13.467/2017, que passou a ser chamada de “lei da reforma trabalhista”, desafia esse entendimento. Lançando mão de uma metáfora, é como se — e aqui a razão de ser do resgate da história das ideias iluministas e do positivismo exegético —, em torno da referida lei tenha se formado um verdadeiro cordão sanitário interpretativo. De fato, guardadas as devidas proporções, pode-se dizer que o início de vigência da Lei 13.467/2017 provocou a repristinação das primeiras ideias revolucionárias francesas que se consolidaram com o positivismo exegético: a proibição dos juízes do trabalho de interpretá-la, isso pra dizer o mínimo, pois há quem defenda abertamente a simples extinção da Justiça do Trabalho, tida por muitos

como, mal comparando, “solução final” para a remoção dos obstáculos que impedem o crescimento econômico do país.(NASCIMENTO,2018)

O ponto adotado pela reforma trabalhista é visto de maneira negativa por alguns doutrinadores que estão à mercê da nova norma. O juiz tem o dever de cumprir o que está determinado na lei, destarte, fica com as mãos atadas tendo que atender as limitações impostas, sendo impedido de julgar de acordo com seu entendimento, de acordo com o caso concreto apresentado em audiência.

Proibição de interpretar. É a leitura que se faz de posturas como as da grande mídia, mais afeita à função de porta voz oficial do governo do que à de informar, e de alguns dirigentes da própria Justiça do Trabalho, incluindo sua Excelência, o atual Presidente, bem como de parcela dos juízes que sonham com uma sorte melhor: serem juízes federais, em caso de extinção da Justiça do Trabalho. Se duvidar, há até aqueles que já imaginam o tamanho do puxadinho que lhes será destinado dentro da estrutura da coirmã. Despeito à lei e à democracia é imposição do Estado Constitucional, especialmente para os juízes, responsáveis diretos pela aplicação da norma no caso concreto, o que está longe de significar proibição de interpretar, mesmo porque não estamos mais no século XIX, muito embora seja esse o espírito que animou a edição da Lei 13.467/17. Dizendo de outro modo: no atual paradigma estatal, a resistência à aplicação da lei da reforma trabalhista não deve ser, brincando aqui com Aristóteles, a Filosofia primeira do juiz do trabalho. O esforço hermenêutico deve ser no sentido contrário: aplicá-la, não sem antes submetê-la a uma filtragem constitucional, sua condição de possibilidade. (NASCIMENTO,2018)

De certa forma, existe uma proibição do julgador interpretar o caso concreto apresentado pela parte autora que ora teve seu direito vilipendiado pela parte ré, não importa se foi muito grave o dano sofrido pelo empregado, pois a norma traz literalmente a decisão que o juiz deve tomar. De acordo com o que está supracitado, o entendimento do doutrinador é a desconsideração da justiça do trabalho, é o retrocesso sofrido com a lei 13.467/2017 que afeta diretamente e negativamente o poder judiciário.

Entretanto, a nova norma trazida com a reforma, não está acima da constituição federal de 1988, em comparação a ela (a Carta Magna), tem a relatividade das normas, de algumas regras, tem a questão dos princípios que devem ser respeitados. O juiz deve sempre ter suas decisões fundamentadas em lei, via de regra, é o que impede de haver abusos no âmbito judiciário, desta forma, nota-se que a reforma trabalhista, na visão de alguns doutrinadores, é o retrocesso

do sistema judiciário brasileiro, pois não precisava limitar as decisões dos magistrados

Ao tratar dos danos extrapatrimoniais, o juiz poderá limitar -se apenas aos dispositivos de um título da CLT, como pretende o Art 223-A? Mais uma vez, por certo, será inviável se dizer desconhecer as demais leis, entre elas o Código Civil e os aprendizados contemporâneos sobre responsabilidade civil.(FRAGA, 2018)

Mais uma vez, como supracitado, o doutrinador Ricardo Carvalho Fraga, em seu artigo (ANAMATRA), trata dos danos extrapatrimoniais, que é mais um dos pontos alterados pela reforma trabalhista no artigo 223 A, questiona a possibilidade do julgador não levar em consideração as demais leis que versam sobre o mesmo assunto, entre elas o código civil, de modo que, indiretamente, nos diz que o magistrado deverá se basear apenas nas normas da CLT, como única fonte de direito específico para a aplicação de sua decisão.

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI 13.015/2014. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA. CONTRATAÇÃO DE EMPREGADO MEDIANTE COOPERATIVA FRAUDULENTA. A Carta Magna vigente consolidou a possibilidade de se buscar indenização por dano ligado à esfera psíquica ou extrapatrimonial do trabalhador (artigo 5º, V e X), contemplando o dano moral como ilícito passível de reparação. O art. 1º da Declaração Universal de Direitos Humanos consagra que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos”. Iguais em dignidade. Em outras palavras: a condição humana equaliza todos os seres racionais e exige, por isso, ordem jurídica restritiva de qualquer atividade econômica que não a considere um fim em si mesmo. Ou não considere o trabalho humano um valor social e ético transcendente, insuscetível de ser tratado como insumo, ferramenta, objeto de direito. A guardar coerência sistêmica, a Constituição brasileira – art. 1º, III – consagra a dignidade humana como fundamento da ordem republicana e assim situa o homem na centralidade do sistema jurídico, não permitindo que se possa atribuir, a norma alguma, significado ou eficácia destoantes de tal perspectiva. O homem é sujeito de direitos, não podendo ser ele, ou a energia de trabalho que dele emana, mercantilizados. Ademais de o princípio da dignidade da pessoa humana ser fundamento da nossa República, tem esta como objetivos, dentre outros, constituir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I), assim como erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, III), tudo em consonância com o art. 170 da Constituição, a apenas consentir a ordem econômica que, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tenha por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social. A rotina empresarial que menoscaba o trabalho humano, não lhe reconhecendo a imprescindibilidade e precificando-o à semelhança de como procede com outros fatores de produção, vulnera o

princípio da dignidade da pessoa humana. E justifica reparação que resgate a preeminência do homem, desfeiteado e aviltado, no processo produtivo. O aspecto de o empregador engendrar fraude e o desvirtuamento do instituto da cooperativa com vistas a disfarçar relação de emprego, em desprezo às condições de contrato e trabalho que confeririam identidade e dignidade à empregada, diferencia a situação retratada nos autos daquelas em que a irregularidade formal na contratação do trabalhador revela-se insuficiente, per se, à configuração do dano imaterial. In casu, a reclamada, durante todo o tempo da relação laboral, incorreu na prática de ato ilícito ao contratar o trabalhador mediante cooperativa fraudulenta, precarizando a relação laboral e desvirtuando a finalidade social do trabalho. Configurado o dano extrapatrimonial. Recurso de embargos conhecido e desprovido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Embargos em Recurso de Revista nº TST-E-RR-216100-08.2008.5.02.0027, em que é Embargante DR. GHELFOND DIAGNÓSTICO MÉDICO S/C LTDA. e Embargados ANDRÉIA ARAÚJO DA SILVA e ALT SERVICE - COOPERATIVA DE ALTERNATIVAS DE TRABALHOS PROFISSIONAIS. A Primeira Turma deste Tribunal conheceu do recurso de revista da reclamante, por violação do artigo 5º, X, da Constituição Federal, e, no mérito, deu-lhe provimento para restabelecer a sentença quanto à condenação ao pagamento de indenização por danos morais (fls. 553-578). Dessa decisão, a reclamada Dr. Ghelfond Diagnóstico Médico S/C Ltda. interpõe recurso de embargos às fls. 580-603. Insurge-se quanto ao deferimento de indenização por danos morais. Transcreve arestos para o cotejo de teses. Juízo de admissibilidade do recurso de embargos efetivado na forma do disposto na Instrução Normativa nº 35/2012, no sentido de reconhecer demonstrada a divergência jurisprudencial (fls. 650-657). Regularmente intimados os embargados (fl. 658), apenas a reclamante apresentou impugnação aos embargos (fls. 659-679). Desnecessária a remessa dos autos à Procuradoria Geral do Trabalho, nos termos do artigo 95, § 2º, II, do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho. **ACORDAM** os Ministros da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negar-lhe provimento, vencidos os Exmos. Ministros Maria Cristina Irigoyen Peduzzi e Ives Gandra Martins Filho. (TST-E-RR-216100-08.2008.5.02.0027, 2018)

Em resumo, temos decisão recente do TST abordando o tema danos extrapatrimoniais, nega recurso à reclamada e garante indenização a reclamante, ora vemos que foi analisado o caso concreto em revista do fato e julgado de acordo com a gravidade do problema citado em processo. Sempre será levada em consideração a gravidade do problema. Em relação à reforma, que traz o “tabelamento”, fica claro a desnecessidade da limitação do julgador em relação ao problema discutido em pauta.

Fica exposto que no Brasil existe uma demanda de fraudes e sistemas criminosos que tentam burlar a lei, e depois recorrem de decisões tomadas por

juízes monocráticos, em seguida desembargadores, e recorrem a ultima instancia, crendo que serão atendidos, mesmo sabendo das regras infligidas por eles mesmos. É bem verdade que existe o direito ao contraditório, a ampla defesa, como também o duplo grau de jurisdição, mas nada justifica o vilipêndio a lei. A limitação ao julgador apenas ameniza o rigor da norma e flexibiliza para que haja mais violações a lei.

Observe em anexo (1) decisão de recurso de revista RR, encaminhada ao TST referente à decisão tomada em favor da reclamada, que teve seu direito revisto com base em fundamentações jurisprudenciais, que a mesma recorre tentando impugnar de todas as formas a decisão favorável ao reclamante, destarte teve seu pedido atendido e os valores estabelecidos foram revistos e atualizados em benefício da reclamada. O que dá a entender, que as decisões são passíveis de revistas, para que haja proporcionalidade em penas aplicada as reclamadas.

Sendo assim, se têm o princípio da reparação integral, que expressa a justificativa do legislador que positivou no Código Civil de 2002 tal princípio:

O Código Civil de 2002 positivou, em seu art. 944, o princípio da reparação integral do dano, estatuinto que a indenização deve ser medida pela extensão dos prejuízos sofridos pelo lesado.

Essa norma, embora pareça óbvia, apresenta significativa importância teórica e prática, bastando observar que o legislador do CC/2002 poderia ter valorizado outros critérios para a quantificação da indenização, como o grau de culpa do agente (dolo ou culpa "stricto sensu"), como faz o Direito Penal, ou a situação econômica do ofensor e do ofendido.

A opção, porém, foi pela extensão do dano, não importando se os prejuízos sofridos pelo lesado resultaram de um ato doloso, culposo ou se a responsabilidade é objetiva.

A origem desse princípio é o Direito francês, tendo sido sintetizado pela doutrina com um adágio: *tout le dommage, mais rien que le dommage* ("todo o dano, mas nada mais do que o dano"). Extraí-se desse enunciado que o princípio da reparação integral possui dupla função: a) piso indenizatório (todo o dano); b) teto indenizatório (não mais que o dano).

Na função de piso indenizatório, também chamada de função compensatória, busca-se assegurar a reparação da totalidade dos prejuízos sofridos pelo lesado. Já sua função de teto, denominada de função indenitária, o objetivo é evitar o enriquecimento sem causa do lesado, pois a responsabilidade civil não deve ser pretexto para a obtenção de vantagens indevidas a partir do ato ilícito (art. 884 do CC/2002).

Ao mesmo tempo, porém, em que foi positivado pela primeira vez no texto da legislação civil, mesmo já reconhecido anteriormente pela doutrina e pela jurisprudência, esse princípio sofreu algumas restrições por outras normas do próprio CC/2002.

A primeira restrição foi estabelecida na responsabilidade civil dos incapazes, permitindo a norma do parágrafo único do art. 928 do CC a redução equitativa da indenização pelo juiz para preservação dos interesses do incapaz e de sua família (SANSEVERINO, 2009).

O princípio da reparação integral traz em sua essência a desmistificação do título indenizatório a respeito do dano sofrido pelo empregado. Com a sua origem do Direito Francês, tem sido doutrinado como um adágio: *tout le dommage, mais rien que le dommage* ("todo o dano, mas nada mais do que o dano"). Sendo assim, se estabelece um piso para se estipular o valor do dano, como também um teto, para limitar o seu valor, desta forma evita-se o enriquecimento sem causa do lesado.



## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No Brasil, após as revoluções que geraram conflitos e mudanças no sistema trabalhista, nasce uma legislação forte em benefício da classe obreira, com leis específicas regulando os fatos sociais que surgiram no decorrer dos anos, para evitar abusos, ou acordos desproporcionais em que se exige demais dos empregados, tirando assim a qualidade de vida dos mesmos. A lei trabalhista regula os fatos geradores do seu próprio meio e garante uma situação digna para os empregados.

Com os muitos avanços, as mudanças são inevitáveis, as leis que outrora funcionavam bem, agora precisam ser analisadas de outra forma, de forma proporcional ao quadro atual da sociedade, o que não quer dizer que o errado agora é certo, ou que houve uma inversão de valores, mas pelo fato de haver avanços tecnológicos e novas funções se tem a necessidade de estudar a situação atual da sociedade, e modificar de acordo com a necessidade as leis.

Compreende-se que mudar a legislação é necessário, visto que, a sociedade muda, e o ambiente em que a classe obreira exerce sua função sofrem modificações provenientes dos avanços tecnológicos. Deste modo, o estudo da norma, aplicado de maneira eficaz produz seus efeitos em benefício da parte mais vulnerável da relação de trabalho, o trabalhador.

Apontou-se no presente trabalho as mudanças na consolidação das leis trabalhistas (CLT) principalmente no que diz respeito a Lei Nº 13.467/2017, foram mais de 100 pontos alterados, levando em consideração a inclusão do artigo 223 G, que fala da questão do tabelamento do dano moral de acordo com sua gravidade, dando a ele parâmetros em termos de valores em pecúnia, estabelecendo assim um limite ao julgador na aplicação da pena.

Vê-se também no presente trabalho a inconstitucionalidade do tabelamento dos danos extrapatrimoniais, onde se discute a impossibilidade de limitar o julgador a aplicar a indenização conforma o seu entendimento, gerando conflitos na norma que não reconhece tal tabela, já que o dispositivo impede que haja abusos ou enriquecimento ilícito através de indenizações arbitradas por magistrados.

Conforme apresentado, a primeira conclusão do trabalho é a impossibilidade do tabelamento do dano moral, destacando a moral como algo intangível, não

podendo mensurar, já que a moral faz parte da dignidade da pessoa humana, onde está previsto a sua defesa no artigo 5º da Constituição Federal de 1988, colocando assim o assunto em pauta de discussão entre doutrinadores que divergiram em se tratar de tal tabelamento.

O tabelamento do dano moral está previsto na legislação trabalhista, fazendo jus aos acidentes de trabalhos que geram ao empregado complicações em relação a sua integridade física, o ponto alto da questão é justamente a variação em tabelar esse tipo de dano sofrido pelo obreiro, a legalidade desta matéria em deixar limitado o julgador na aplicação da multa.

O que foi conquistado durante anos de luta, através de mobilizações sindicais, protestos e etc. que deu origem ao progresso das relações trabalhistas, aos poucos sentiu que houve um retrocesso na consolidação das leis trabalhistas, com a tal reforma que subtraiu direitos, que delimitou os meios de atuar dando uma certa comodidade a parte forte da relação trabalhista, o empregador.

Compreende-se no presente trabalho que existem fatos sociais no âmbito trabalhista que não podem ser tabelados, que precisam ser analisado de maneira mais humana em benefício da parte mais vulnerável de uma relação em que apenas o obreiro corre riscos. Contudo a flexibilização da norma em favor do empregador apenas fragiliza, enfraquece o sistema que preza por uma qualidade de vida para a classe trabalhadora.

O problema é deixar o empregador mais descansado com relação aos danos causados ao empregado, visto que a lei deixa claro que o empregador será responsabilizado, tendo ele dolo ou culpa no acidente sofrido por seu funcionário, ao dano que o mesmo sofreu, exigindo assim mais atenção e cuidado, dando assistência a classe obreira com informações e materiais de segurança e etc. para que evite que a classe mais vulnerável sofra com abusos e negligência dos patrões.

Deste modo, com o tabelamento do dano moral, o empregador já se baseia no que pode lhe ocorrer, visto que em um dos pontos do presente trabalho, se fala da questão da proporcionalidade, da análise concreta dos fatos, do estudo da real situação financeira da empresa, para que não coloque em risco a receita do empregador, que seja aplicado a multa de acordo com a condição real que apresente a empresa, e não por uma tabela que limita de todas as formas a decisão do julgador.

Em julgados recentes, no presente trabalho poderemos observar as decisões dos tribunais e assim nos basear em toda estrutura da reforma e seus impactos no meio jurídico, o que se fala em “tabelamento” dos danos extrapatrimoniais, e sua impossibilidade mediante apresentação coerente com o que está em pauta, como comparações com a legislação vigente no que diz respeito ao código civil e etc. O entendimento de alguns autores está intrinsecamente relacionado ao fato de que a reforma impõe ao julgador um único ponto de referencia para tomar sua decisão.

A visão negativa de alguns doutrinadores também se refere ao ato exclusivo da CLT em tratar de determinados assuntos que estão ligados a outros dispositivos e que versam sobre o mesmo assunto, mudando apenas a seara, como se as outras regras citadas em outros códigos não tivessem validade no âmbito trabalhista. Mas o magistrado tem que analisar o caso concreto e avaliar a situação com imparcialidade e prezando pela justiça.

## 6 REFERÊNCIAS

BRASIL, Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF**, v. 11, 2002

\_\_\_\_\_, Tribunal Superior do Trabalho. Decisão nº 5043620105020014. **Recurso de Revista**

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal de Justiça. Sumula nº 281. **Superior Tribunal de Justiça.** Brasil.2004. Disponível em: <[https://ww2.stj.jus.br/docs\\_internet/revista/eletronica/stj-revista-sumulas-2011\\_21\\_capSumula281.pdf](https://ww2.stj.jus.br/docs_internet/revista/eletronica/stj-revista-sumulas-2011_21_capSumula281.pdf)>. Acesso em: 09 jun. 2018

\_\_\_\_\_, Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão nº 216100-08.2008.5.02.0027. **Recurso de Embargos**

\_\_\_\_\_, **Constituição** da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado **Federal**, 1988.

\_\_\_\_\_, 2017. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017: Consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)> Acesso em 22 mar. 18

\_\_\_\_\_. (1991). **Lei nº 8.213**, de 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm)> Acesso em 09 jun 2018.

\_\_\_\_\_. Constituição (1943). **Deceto Lei nº 5.452**, de 01 de maio de 1943. Aprova A Consolidação das Leis do Trabalho. Brasil,. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)> Acesso em: 09 jun. 2018

BARROS, Marina Vilela Grilo de. **Contrato de trabalho**: Versa sobre o contrato de trabalho dissertando sobre os seus elementos, características de uma forma geral e também o contrato de trabalho por prazo determinado.. Disponível em:

<<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1760/Contrato-de-trabalho>>. Acesso em: 02 maio. 18

CAMARGO, Guilherme Pessoa Franco de. **A reforma trabalhista e a justiça gratuita: o trabalhador brasileiro como subcidadão**. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/63946/a-reforma-trabalhista-e-a-justica-gratuita-o-trabalhador-brasileiro-como-subcidadao>>. Acesso em: 24 fev. 2018

CARDOSO, Jorge Luiz de Castro. **Conceito de dano moral**. 2016. Disponível em: <<https://jorgeluizcardoso.jusbrasil.com.br/artigos/373851607/conceito-de-dano-moral>>. Acesso em: 12 mar. 2018.

LIMA FILHO, Francisco das C.. **OPINIÃO: A importância dos 70 anos da CLT**. 2013. Disponível em: <<http://www.douranews.com.br/opinioao/item/61163-opinioao-a-importancia-dos-70-anos-da-clt>>. Acesso em: 21 fev. 2018.

FRAGA, Ricardo Carvalho. **Harmonizações e Reforma Trabalhista**. 2018. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/26091-harmonizacoes-e-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 19 abr. 2018

GODOY, José Pastore e Dagoberto L.. **A OIT e a reforma trabalhista: Provocados por uma denúncia da CUT, um comitê de técnicos apresentou duas críticas à reforma**. 2018. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,a-oit-e-a-reforma-trabalhista,70002199033>>. Acesso em: 22 fev. 2018.

GAGLIANO, Pablo Stolze. **Novo curso de direito civil, v. 4, tomo I : contratos, teoria geral**. – 13.ed. – São Paulo : Saraiva, 2017.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito das obrigações, parte especial: Contratos** / Carlos Roberto Gonçalves – 15. ed. – São Paulo: Saraiva, 2013.

LEITE, Gisele. **A reforma trabalhista no Brasil**. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/64214/a-reforma-trabalhista-no-brasil>> Acesso em: 23 de fev 2018

LIMA, Watson. **DANO MORAL: CARACTERIZAÇÃO E QUANTIFICAÇÃO**. 2010. Disponível em: <<https://www.webartigos.com/artigos/dano-moral-caracterizacao-e-quantificacao/39379>>. Acesso em: 14 mar. 2018.

NAZARETH, Amanda Cristina Ramos. **Evolução histórica das normas trabalhistas no âmbito mundial e no Brasil**, 2010. Disponível em: <[https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id\\_dh=3812](https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=3812)> Acesso em 24 jan 18

NASCIMENTO, João Luiz Rocha do. **Reforma trabalhista: o abade, o barão e a proibição de interpretar**. 2018. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/26160-reforma-trabalhista-o-abade-o-barao-e-a-proibicao-de-interpretar>> Acesso em: 19 abr. 2018

\_\_\_\_\_, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: História e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho** / Amauri Mascaro Nascimento – 28. Ed –São Paulo: Saraiva, 2013.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional** – 7 . ed. Ver. C atualizada – São Paulo: LTr, 2013.

\_\_\_\_\_, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidente de trabalho ou doença ocupacional**. – 7 . ed. Ver. C atualizada – São Paulo: LTr, 2013.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **Sinopse das principais alterações da reforma trabalhista** 2017. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/sinopse-reforma-trabalhista.htm>> acesso em 19 de abr. 18

SARAIVA, Renato. **Curso de Direito processual do trabalho** - 11. ed. rev., e atual. Rio de Janeiro: Forense: São Paulo: METODO, 2014.

SANSEVERINO, Paulo de Tarso V. **O Princípio da Reparação Integral e os Danos Pessoais.** 2009. Disponível em: <<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/artigos/o-principio-da-reparacao-integral-e-os-danos-pessoais/4768>> Acesso em: 06 de jun. 18

SILVA, Ligia Neves. **O princípio da função social do contrato. Conteúdo e alcance. Análise econômica.** In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIV, n. 87, abr 2011. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=9128](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9128)>. Acesso em 23 fev. 18

TONI, Wladimir Pereira. **A importância da CLT após tantas décadas!**, 2016. Disponível em: <<https://wptoni.jusbrasil.com.br/artigos/227643732/a-importancia-da-clt-apos-tantas-decadas>> acesso em 21 de fev. 18

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito civil:** Parte geral. – 14. ed. – São Paulo: Atlas, 2014.

## (Anexo 1)

Poder Judiciário Justiça do Trabalho Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-ARR-164500-88.2009.5.01.0075

Firmado por assinatura digital em 01/03/2018 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.

A C Ó R D Ã O (8ª Turma)

GMMEA/prf I – AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 – AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO DO TRECHO DA DECISÃO RECORRIDA QUE CONSUBSTANCIA O PREQUESTIONAMENTO DA CONTROVÉRSIA. ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT. O reclamante não observou, no recurso de revista, o disposto no art. 896, § 1º-A, I, da CLT, que determina ser ônus da parte, sob pena de não conhecimento, a indicação do trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista. Agravo de instrumento a que se nega provimento. II - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - TERMO INICIAL DA CORREÇÃO MONETÁRIA INCIDENTE SOBRE A INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. No que diz respeito à indenização por dano moral, firmou-se nesta Corte o entendimento de que “a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor” (Súmula 439 do TST). Recurso de revista conhecido e provido. Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista com Agravo nº TST-ARR-164500-88.2009.5.01.0075, tendo por Agravante e Recorrido EDGARD KHOURI e Agravada e Recorrente AMBEV S.A. O TRT da 1ª Região, pelo acórdão de fls. 277/301, deu parcial provimento ao recurso ordinário da reclamada e deu provimento ao recurso ordinário do reclamante. A reclamada interpõe recurso de revista às fls. 429/432, recebido pelo despacho de 438/441, por possível contrariedade à Súmula 439 do TST. Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1001A4665B6BC10773. Poder Judiciário Justiça do Trabalho Tribunal Superior do Trabalho fls.2 PROCESSO Nº TST-ARR-164500-88.2009.5.01.0075 Firmado por assinatura digital em 01/03/2018 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira. Denegado seguimento ao recurso de revista, o reclamante interpõe agravo de instrumento às fls. 447/460. Contrarrazões apresentadas pelo reclamante às fls. 444/445. Contraminuta apresentada pela reclamada às fls. 465/473. Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do Regimento Interno do TST. É o relatório. V O T O I – AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE 1 – CONHECIMENTO Conheço do



agravo de instrumento porque atendidos os pressupostos legais de admissibilidade: tempestividade (fls. 442 e 447) e regularidade de representação (fls. 21), desnecessário o preparo. 2 – MÉRITO RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO DO TRECHO DA DECISÃO RECORRIDA QUE CONSUBSTANCIA O PREQUESTIONAMENTO DA CONTROVÉRSIA O Regional denegou seguimento ao recurso de revista com fundamento na Súmula 296 do TST e no art. 896, “a” e § 1º-A, I, da CLT. O reclamante renova a insurgência posta nas razões do recurso de revista no que diz respeito ao sobreaviso e ao valor arbitrado à indenização por dano moral. Sem razão. Interposto o recurso de revista sob a égide da Lei nº 13.015/2014, a parte recorrente deve indicar precisamente o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia, Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1001A4665B6BC10773. Poder Judiciário Justiça do Trabalho Tribunal Superior do Trabalho fls.3 PROCESSO Nº TST-ARR-164500-88.2009.5.01.0075 Firmado por assinatura digital em 01/03/2018 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira. conforme determina o § 1º-A, I, do art. 896, da CLT, sob pena de não conhecimento do apelo. No caso, o reclamante não transcreveu ou indicou os trechos específicos do acórdão regional que consubstanciam o prequestionamento da controvérsia objeto do apelo, não bastando ao cumprimento da exigência legal o mero resumo da decisão recorrida. Desse modo, inviável o processamento do recurso de revista, tendo em vista a não observância do requisito legal. Ressalte-se que o reclamante nem mesmo transcreveu integralmente o teor do acórdão recorrido, providência que esta Turma, com ressalva de entendimento deste Relator, considera suficiente para o atendimento da exigência legal. Nego provimento. II – RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA Preenchidos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade do recurso: tempestividade (fls. 369 e 435), regularidade de representação (fls. 350/351) e preparo (fls. 433). a) Conhecimento TERMO INICIAL DA CORREÇÃO MONETÁRIA INCIDENTE SOBRE A INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL A reclamada pretende a aplicação da Súmula 439 do TST ao caso, para que a atualização monetária incidente sobre a indenização por dano mora incida à partir do arbitramento do seu valor. Transcreve aresto para demonstração de divergência jurisprudencial. Indica contrariedade à Súmula 439 do TST. Com razão. O Regional consignou no particular: “Quanto à atualização monetária que incide sobre o valor da indenização por danos morais, não haveria porque restringi-la „a partir da Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1001A4665B6BC10773. Poder Judiciário Justiça do Trabalho Tribunal Superior do Trabalho fls.4 PROCESSO Nº TST-ARR-164500-88.2009.5.01.0075 Firmado por assinatura digital em 01/03/2018 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira. prolação da sentença”, se a sentença apenas reconhece uma situação „pré-existente” - ou seja, o dano moral, a lesão ao direito de ordem subjetiva de que

seria titular o reclamante se configurou enquanto se manteve o vínculo de emprego (e não com „a prolação da sentença”. (fls. 297). Acrescentou em sede de embargos de declaração: “Se, no que concerne à „atualização monetária que incide sobre o valor da indenização por danos morais”, este Juízo ad quem negava provimento ao recurso ordinário interposto pela reclamada, por óbvio que subsiste, no particular, o comando que se extrai da r. sentença proferida pelo d. Juízo de origem em 02.12.2010 (v. fis. 155/1 59).” (fls. 367). Como se vê, no que diz respeito à correção monetária, foi mantida a sentença que determinou a aplicação da Súmula 381 do TST sem fazer distinção entre a sua incidência sobre verbas salariais e a indenização por dano moral (fls. 179). Entretanto, no que diz respeito à indenização por dano moral, firmou-se nesta Corte o entendimento de que “a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor” (Súmula 439 do TST). Nesse contexto, restou contrariada a Súmula 439 do TST. Conheço. b) Mérito TERMO INICIAL DA CORREÇÃO MONETÁRIA INCIDENTE SOBRE A INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL Conhecido o recurso de revista por contrariedade à Súmula 439 do TST, a consequência lógica é o seu provimento para determinar que se observe a Súmula 439 do TST no que diz respeito à correção monetária incidente sobre a indenização por dano moral. Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1001A4665B6BC10773. Poder Judiciário Justiça do Trabalho Tribunal Superior do Trabalho fls.5 PROCESSO Nº TST-ARR-164500-88.2009.5.01.0075 Firmado por assinatura digital em 01/03/2018 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira. ISTO POSTO ACORDAM os Ministros da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: I –negar provimento ao agravo de instrumento do reclamante: II - conhecer do recurso de revista da reclamada por contrariedade à Súmula 439 do TST, e, no mérito, dar-lhe provimento para determinar que se observe a Súmula 439 do TST no que diz respeito à correção monetária incidente sobre a indenização por dano moral. Brasília, 28 de fevereiro de 2018. Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001) MÁRCIO EURICO VITRAL AMARO Ministro Relator Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1001A4665B6BC10773.